

PostNords Villkorsavtal

PVA

Giltighetstid

2017-08-01 - 2020-07-31

PostNords Villkorsavtal

PVA

Giltighetstid

2017-08-01 - 2020-07-31

Innehåll

BRANSCHAVTAL 2017 - 2020 MED POSTNORDLOKALA TILLÄGG*

Avtal om allmänna anställningsvillkor	6
§ 1 Avtalets omfattning	6
§ 2 Anställning	7
§ 3 Allmänna åligganden	7
§ 4 Bisyssla	8
§ 5 Lön	9
§ 6 Arbetstid	12
§ 6 a Arbetstid	16
§ 6 b Arbetstid	23
§ 6 c Arbetstid	34
§ 7 Övertid	42
§ 8 Mertid	46
§ 9 Restidsersättning	50
§ 10 Ersättning för ob, jour och beredskap	52
§ 11 Semester	55
§ 12 Sjuklön m.m.	61
§ 13 Föräldraledighet	68
§ 14 Ledighet	71
§ 15 Uppsägning	73
§ 16 Giltighetstid	77
Personalomställningsavtal	78
Personalomställningsavtal bilaga 1 Äldre medarbetare	84
Personalomställningsavtal bilaga 2 Futurum	85
Personalomställningsavtal bilaga 3 Omstart	88
Kollektivavtal om 80-90-100	91
Reseavtal	93
Kollektivavtal om Timbank	98
PostNordlokalt kollektivavtal för perioden 1 augusti 2017 - 31 juli 2020	100
Protokoll - Överenskommelse Om Flexpension i Tjänsteföretag	106
Överenskommelse - Avsättning Till Flexpension i Tjänsteföretag	108
Utdrag ur Vagarbetstidslagen	114

*Det PostNordlokala tilläggsavtalet redovisas i avtalstexten
i gråmarkerade textrutor.

Allmänna anställningsvillkor (villkorsavtalet)

Kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor för Bransch Kommunikation samt PostNordlokalt tilläggsavtal för aktiebolag i PostNordkoncernen inom Bransch Kommunikation.

§ 1 Avtalets omfattning

Avtalet gäller för företag som tillhör Almega Tjänsteförbunden Bransch Kommunikation.

Avtalet gäller på arbetstagersidan för alla arbetstagare med följande undantag

- arbetstagare anställda i beredskapsarbete eller annat arbete anordnat i arbetsmarknadspolitiskt syfte
- arbetstagare som intar företagsledande eller därmed jämförlig ställning (definieras lokalt)
- arbetstagare som är anställd för praktik/examensarbete (motsvarande)
- arbetstagare som har tjänstepension eller pension enligt socialförsäkringsbalken

Om en arbetstagare på arbetsgivarens uppdrag tjänstgör utomlands ska anställningsvillkoren under utlandsvistelsen regleras antingen genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller genom särskilda regler som gäller vid företaget.

Lokalt avtal kan träffas.

PostNordlokalt tilläggsavtal

Avtalet gäller inte för arbetstagare anställda med arvode enligt särskild överenskommelse. För timavlönade arbetstagare gäller avtalet såvida inte annat anges under respektive paragraf.

§ 2 Anställning

Mom 1 Anställning tills vidare

Anställning gäller tills vidare om inte annat överenskommits enligt mom 2.

Mom 2 Tidsbegränsad anställning

Avtal om tidsbegränsad anställning får utöver vad som anges i lagen om anställningsskydd träffas i följande fall.

Anställning för att uppehålla en befattning i avvaktan på att en ny innehavare utses får ske under högst sex månader.

Lokalt avtal kan träffas med berörda arbetstagarorganisation om annan tidsbegränsad anställning

PostNordlokalt tilläggsavtal

Tidsbegränsad anställning för att uppehålla en befattning i avvaktan på att en ny innehavare utses får tillämpas under mer än sex månader efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och berörd lokal arbetstagarorganisation.

Utöver grunderna för tidsbegränsad anställning enligt detta moment och enligt 5 § lagen om anställningsskydd (LAS) får PostNordlokalt avtal träffas om tidsbegränsad anställning då t ex övertalighet (strukturens skäl) konstateras inom en enhet.

De tidsbegränsade anställningarna enligt ovan får dock högst uppgå till tolv månader.

Tidsbegränsad anställning kan tillämpas vid anställning av traineer eller vid annan tidsbestämd utbildning i företaget.

§ 3 Allmänna åligganden

Anställningsförhållandet ska grunda sig på ömsesidig lojalitet och förtroende. Arbetstagaren ska ta tillvara och främja arbetsgivarens intressen samt iaktta diskretion såväl inåt som utåt i företagets angelägenheter.

§ 4 Bisyssla

Mom 1 Uppgiftsskyldighet

Arbetstagaren är skyldig att på anfordran lämna uppgift till arbetsgivaren huruvida och i vilken omfattning han innehar bisyssla. Arbetsgivaren får ålägga arbetstagaren att helt eller delvis upphöra med bisyssla som enligt arbetsgivarens bedömning inverkar hindrande i arbetet.

Mom 2 Konkurrensbisyssla

Arbetstagaren får inte inneha anställning eller uppdrag hos, ha del i eller själv eller genom annan driva företag inom området för bolagets verksamhet och inte heller annars i förvärvssyfte utöva verksamhet som berör nämnda område (konkurrensbisyssla).

Det som sägs i första stycket gäller inte i den mån arbetsgivaren medger annat. Har sådant medgivande lämnats, är arbetstagaren skyldig att på anfordran lämna uppgift till arbetsgivaren om arten och omfattningen av konkurrensbisysslan.

§ 5 Lön

Mom 1 Löneform

Löneformen är månadslön. För de arbetstagare som i anställningsavtalet har en sysselsättningsgrad om maximalt 40 % eller en överenskommen anställningstid kortare än tre månader utges timlön om inte annat överenskommes mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

För beräkning av timlön används divisorn 175 och utgår från tillämplig månadslön.

Lokalt avtal kan träffas om annat.

PostNordlokalt tilläggsavtal

För månadsavlönad anställning krävs minst 40 procents sysselsättningsgrad med minst 3 månaders sammanhängande anställning. Parterna är ense om att kortare avbrott (exempelvis veckoslut) mellan olika anställningar anses som sammanhängande i detta sammanhang.

Mom 2 Begreppet månadslön

Med månadslön avses i avtalet, om inte annat framgår, fast kontant lön och eventuella fasta lönetillägg som utbetalas per månad. Vid avtalets tillämpning skall, om inte annat framgår, för heltidsanställd arbetstagare som arbetar deltid belopp enligt första stycket avse de till följd av deltiden reducerade beloppen.

PostNordlokalt tilläggsavtal

Lägsta lön oavsett anställningstid:

Månadslön			Timlön		
<i>1 augusti 2017 tom 31 juli 2018</i>					
under 17 år	17 år	över 18 år	under 17 år	17 år	över 18 år
17 541	19 047	22 063	96,45	105,77	124,45
<i>1 augusti 2018 tom 31 juli 2019</i>					
under 17 år	17 år	över 18 år	under 17 år	17 år	över 18 år
17 892	19 428	22 504	98,38	107,89	126,94
<i>1 augusti 2019 tom 31 juli 2020</i>					
under 17 år	17 år	över 18 år	under 17 år	17 år	över 18 år
18 267	19 836	22 977	100,45	110,16	129,60

För avtalsperioden gäller nedan angivna branschöverenskommelser avseende lön mellan Almega Tjänsteförbunden, Bransch Kommunikation, och SEKO, Saco respektive ST.

För medlemmar i SEKO tillämpas branschöverenskommelsen mellan SEKO och Almega Tjänsteförbunden, Bransch Kommunikation.

För medlemmar i ST tillämpas branschöverenskommelsen mellan ST och Almega Tjänsteförbunden, Bransch Kommunikation.

För medlemmar i Saco-Posten tillämpas branschöverenskommelsen mellan Saco-förbunden och Almega Tjänsteförbunden, Bransch Kommunikation.

För medlemmar i Ledarna tillämpas branschöverenskommelsen mellan Ledarna och Almega Tjänsteförbunden, Bransch Kommunikation.

Hanteringen av tidsbegränsat anställda

Tidsbegränsat anställda ingår inte i lönerevisionen och genererar inte till löneutrymmet (potten).

För de som har anställningar som sträcker sig längre än ett år rekommenderas en årlig löneöversyn, antingen vid lönerevisionen eller vid en eventuell förlängning av anställningen. Det finns ingen generell pottberäkning vid dessa tillfällen, det är individuell lönesättning som gäller.

Mom 3 Löneutbetalning

Lönen utbetalas per månad.

Löneutbetalning regleras lokalt.

PostNordlokalt tilläggsavtal

Månadslön och fasta lönetillägg betalas ut för kalendermånad och utanordnas sådan tid att utbetalning till arbetstagare beräknas kunna ske tidigast den 25 och senast den sista dagen i intjänandemånaden.

I följande fall får utbetalning ske tidigare:

- den 24 när den 25 infaller på en lördag,

- dagen före midsommarafton när denna infaller den 23, 24 eller 25 juni,
- tidigast den 21 december.

Timlön beräknas för kalendermånad och betalar ut i månaden efter intjänandemånaden.

Semestertillägg betalas ut enligt § 11 mom 4.

Rörliga lönedelar betalas ut senast i månaden efter intjänandemånaden.

Löneavdrag kan göras under senare månad än den till vilken avdragen hänförs sig. Har löneavdrag inte kunnat göras är arbetstagare skyldig att inom den tid och i den ordning arbetsgivaren bestämmer betala in ett belopp motsvarande löneavdraget.

Mom 4 Lön för del av löneperiod

Om en arbetstagare börjar eller slutar sin anställning eller får löneförändring under löpande kalendermånad utbetalas en daglön för varje kalenderdag som anställningen omfattar. Daglönen beräknas som 3,3 % av månadslönen.

Lokalt avtal kan träffas om annan beräkning.

PostNordlokalt tilläggsavtal

Detta moment tillämpas inte för timavlönade arbetstagare. För dessa tillämpas timlön.

§ 6 Arbetstid

Mom 1 Arbetstidens längd och förläggning

Parterna har avtalat bort arbetstidslagen i sin helhet. Lokalt avtal kan träffas om bestämmelser om arbetstidens längd och förläggning. Från nedanstående regler undantas arbete och arbetstagare som anges i § 2 arbetstidslagen, bland annat den som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor har företagsledande eller därmed jämförbar ställning samt den som utför arbete under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att vaka över hur arbetet är ordnat.

Följande nio stycken i detta moment samt mom 7 omfattar även mobila arbetstagare som omfattas av Vagarbetstidslagen och EGs kör- och vilotidsbestämmelser.

Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt under en begränsningsperiod om tre månader eller den längre period som motiveras av arbetsförhållandena. Med helgdag jämställs påsk-, pingst-, midsommar, jul- och nyårsafton.

Det år som Nationaldagen den 6 juni infaller på en lördag eller söndag ska medarbetare istället erhålla annan ledig dag utan löneavdrag i det fall inte annat avtalas lokalt.

För arbetstagare i intermittent treskiftsarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och begränsningsperiod.

För underjordsarbete och kontinuerligt treskiftsarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 36 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och begränsningsperiod.

För arbetstagare med skiftarbete, regelbundet nattarbete eller oregelbunden förläggning av arbetstiden, får den ordinarie arbetstiden i genomsnitt per helgfri vecka inte överstiga nedanstående timmar.

38 timmar om den egentliga arbetstiden i genomsnitt per vecka infaller minst en gång på tid mellan klockan 23.00 och 05.00 samt med minst två timmar mellan klockan 23.00 och 05.00.

38 timmar om den egentliga arbetstiden slutar klockan 21.00 eller senare mer än två gånger i genomsnitt per vecka och om listan därutöver innehåller i genomsnitt mer än två arbetsdagar som slutar före klockan 21.00.

36 timmar om den egentliga arbetstiden i genomsnitt per vecka infaller minst 1,4 gånger på tid mellan klockan 23.00 och 05.00 samt med minst två timmar mellan klockan 23.00 och 05.00 samt till någon del på lördag eller söndag.

Meddelande om ändring i den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning lämnas till arbetstagaren senast fjorton dagar i förväg eller senare om verksamhetens art eller händelser som inte kunnat förutses ger anledning till det.

Den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar får högst uppgå till 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om 6 månader i det fall de lokala parterna ej enas om annat. Vid beräkning av den sammanlagda arbetstiden ska semester och sjukfrånvaro, under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid.

I den sammanlagda arbetstiden om 48 timmar ingår ordinarie arbetstid, mertid, allmän övertid, ytterligare övertid, jourtid och nödfallsövertid.

För arbetstagare, som fullgjort nödfallsövertid, får den sammanlagda arbetstiden under varje period om 7 dagar uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om 12 månader.

Lokalt avtal kan träffas om annat.

Mom 2 Dygnsvila

Medarbetaren ska beredas minst 11 timmars sammanhängande ledighet under varje period om 24 timmar (dygnsvila).

Avvikelser

Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte kunnat förutses av arbetsgivaren. Avvikelse får därutöver göras i samband med beredskap eller jour eller om allmänhetens behov så kräver eller om det föreligger andra särskilda omständigheter.

För medarbetare som ej erhållit 11 timmars sammanhängande dygnsvila gäller att om övertidsarbete utförts under mer än sammanlagt 3 timmar mellan 00-05 ska arbetstagaren beredas 6 timmars sammanhängande vila om påföljande arbetsdag inte är arbetsfri. Infaller viloperioden under ordinarie arbetstid, görs inget löneavdrag.

I de fall ovanstående ej är tillämpligt ska de lokala parterna träffa överenskommelse om på vilket sätt kompensation sker.

I de fall kompensationsledighet förläggs till ordinarie arbetstid ska löneavdrag inte göras.

Anmärkning

Parterna noterar att 24-timmarsperioden kan omfatta vilken period som helst under

kalenderdygnet. Perioden ska efter fastställande läggas ut efter ett fast system och tillämpas konsekvent. Byte av period kan ske vid omläggning av scheman mm.

Lokalt avtal kan träffas om annat.

Mom 3 Veckovila

Arbetstagaren ska ha minst 36 timmar sammanhängande ledighet under varje period om 7 dagar (veckovila). Medarbetaren ska anses ha veckovila under frånvaro för semester, tjänstledighet och kompensationsledighet för övertid samt under helgdagar och fridagar.

Avvikelse får göras genom lokal överenskommelse, vilken ska reglera när och hur avvikelse får göras samt på vilket sätt kompensation sker.

Avvikelse får göras tillfälligtvis, under förutsättning att medarbetaren ges 24 timmars sammanhängande ledighet i samband med nästkommande veckovila. I det fall denna kompenserande vila förläggs på tid som normalt utgör ordinarie arbetstid görs ej löneavdrag. Till veckovilan räknas inte beredskap.

Anmärkning

7-dagarsperioden ska läggas ut enligt ett fast system. Byte av period kan ske vid omläggning av scheman mm.

Lokalt avtal kan träffas om annat.

Mom 4 Raster och pauser

Med raster förstås sådana avbrott i den dagliga arbetstiden under vilka arbetstagarna inte är skyldiga att stanna kvar på arbetsstället och rast ska i normalfallet vara minst 30 minuter.

Arbetsgivaren ska på förhand ange rasternas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Rasterna ska förläggas så, att arbetstagarna inte utför arbete mer än fem timmar i följd. Rasternas antal, längd och förläggning ska vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena.

Raster får bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen, om det är nödvändigt med hänsyn till arbetsförhållandena eller med hänsyn till sjukdomsfall eller annan händelse som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådana måltidsuppehåll räknas in i arbetstiden.

Arbetsgivaren ska ordna arbetet så att arbetstagarna kan ta de pauser som behövs utöver rasterna.

Om arbetsförhållandena kräver det, får i stället särskilda arbetspauser läggas ut. Arbetsgivaren ska i så fall på förhand ange arbetspausernas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Pauser räknas in i arbetstiden.

Lokalt avtal kan träffas om annat.

Mom 5 Nattarbetande

Arbetstiden för nattarbetande får under varje period om tjugofyra timmar inte överstiga åtta timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader. Vid genomsnittsberäkningen ska räknas av från beräkningsperioden tjugofyra timmar för varje påbörjad period om sju dagar. Semester och sjukfrånvaro under tid då medarbetaren annars skulle ha arbetat ska likställas med fullgjord arbetstid.

Nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning får dock inte arbeta mer än åtta timmar under varje period om tjugofyra timmar som de utför arbete under natt. Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att medarbetaren ges motsvarande kompensationsledighet.

Med nattarbetande avses den som normalt utför minst tre timmar av sitt arbetspass under natt eller troligen kommer att fullgöra minst en tredjedel av sin årsarbetstid under natt. Med natt avses perioden mellan klockan 22 och klockan 6. Lokalt avtal kan träffas om annat.

Mom 6 Anteckningar om övertid, mertid och jourtid

Arbetsgivaren ska föra anteckningar om övertid, mertid och jourtid. Medarbetarna har rätt att själva eller genom någon annan ta del av anteckningarna. Samma rätt tillkommer fackliga organisationer som företräder arbetstagare på arbetsstället.

Mom 7 Central överläggning

Central överläggning kan begäras i de fall de lokala parterna har svårt att hitta en lämplig lösning.

Bilaga 6 a § - PostNordlokalt tilläggsavtal avseende § 6 Arbetstid

PostNordlokalt tilläggsavtal 6 a § omfattar medarbetare som inte omfattas av PostNordlokalt avtal 6 b § eller 6 c §. PostNordlokalt tilläggsavtal 6 a § omfattar därmed chefer, specialister samt annan administrativ personal. Administrativ personal vars arbetstid är planerad enligt schema eller motsvarande och stäms av mot avstämningsperiod omfattas dock av PostNordlokalt tilläggsavtal 6 b §.

Dessa PostNordlokala bestämmelser gäller inte för timavlönade annat än när det särskilt anges.

I det PostNordlokala tilläggsavtalet redovisas bestämmelserna om arbetstid i § 6 branschavtalets och efter varje moment de PostNordlokala tilläggsbestämmelserna.

Mom 1 Arbetstidens längd och förläggning

Parterna har avtalat bort arbetstidslagen i sin helhet. Lokalt avtal kan träffas om bestämmelser om arbetstidens längd och förläggning. Från nedanstående regler undantas arbete och arbetstagare som anges i § 2 arbetstidslagen, bland annat den som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor har företagsledande eller därmed jämförbar ställning samt den som utför arbete under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att vaka över hur arbetet är ordnat.

Följande nio stycken i detta moment samt mom 7 omfattar även mobila arbetstagare som omfattas av Vagarbetstidslagen och EGs kör- och vilotidsbestämmelser.

Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt under en begränsningsperiod om tre månader eller den längre period som motiveras av arbetsförhållandena. Med helgdag jämställs påsk-, pingst-, midsommar, jul- och nyårsafton.

Det år som Nationaldagen den 6 juni infaller på en lördag eller söndag ska medarbetare istället erhålla annan ledig dag utan löneavdrag i det fall inte annat avtalas lokalt.

För arbetstagare i intermittert treskiftsarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och begränsningsperiod.

För underjordsarbete och kontinuerligt treskiftsarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 36 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och begränsningsperiod.

För arbetstagare med skiftarbete, regelbundet nattarbete eller oregelbunden förläggning av arbetstiden, får den ordinarie arbetstiden i genomsnitt per helgfri vecka inte överstiga nedanstående timmar.

38 timmar om den egentliga arbetstiden i genomsnitt per vecka infaller minst en gång på tid mellan klockan 23.00 och 05.00 samt med minst två timmar mellan klockan 23.00 och 05.00.

38 timmar om den egentliga arbetstiden slutar klockan 21.00 eller senare mer än två gånger i genomsnitt per vecka och om listan därutöver innehåller i genomsnitt mer än två arbetsdagar som slutar före klockan 21.00.

36 timmar om den egentliga arbetstiden i genomsnitt per vecka infaller minst 1,4 gånger på tid mellan klockan 23.00 och 05.00 samt med minst två timmar mellan klockan 23.00 och 05.00 samt till någon del på lördag eller söndag.

Meddelande om ändring i den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning lämnas till arbetstagaren senast fjorton dagar i förväg eller senare om verksamhetens art eller händelser som inte kunnat förutses ger anledning till det.

Den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar får högst uppgå till 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om 6 månader i det fall de lokala parterna ej enas om annat. Vid beräkning av den sammanlagda arbetstiden ska semester och sjukfrånvaro, under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid.

I den sammanlagda arbetstiden om 48 timmar ingår ordinarie arbetstid, mertid, allmän övertid, ytterligare övertid, jourtid och nödfallsövertid.

För arbetstagare, som fullgjort nödfallsövertid, får den sammanlagda arbetstiden under varje period om 7 dagar uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om 12 månader.

Lokalt avtal kan träffas om annat.

Mom 2 Dygnsvila

Medarbetaren ska beredas minst 11 timmars sammanhängande ledighet under varje period om 24 timmar (dygnsvila).

Avvikelser

Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte kunnat förutses av arbetsgivaren. Avvikelse får därutöver göras i samband med bered-

skap eller jour eller om allmänhetens behov så kräver eller om det föreligger andra särskilda omständigheter.

För medarbetare som ej erhållit 11 timmars sammanhängande dygnsvila gäller att om övertidsarbete utförts under mer än sammanlagt 3 timmar mellan 00-05 ska arbetstagen beredas 6 timmars sammanhängande vila om påföljande arbetsdag inte är arbetsfri. Infaller viloperioden under ordinarie arbetstid, görs inget löneavdrag.

I de fall ovanstående ej är tillämpligt ska de lokala parterna träffa överenskommelse om på vilket sätt compensation sker.

I de fall kompensationsledighet förläggs till ordinarie arbetstid ska löneavdrag inte göras.

Anmärkning

Parterna noterar att 24-timmarsperioden kan omfatta vilken period som helst under kalenderdygnet. Perioden ska efter fastställande läggas ut efter ett fast system och tillämpas konsekvent. Byte av period kan ske vid omläggning av scheman mm.

Lokalt avtal kan träffas om annat.

PostNordlokalt tilläggsavtal: Dygnsvila

Parterna har ersatt bestämmelsen om dygnsvila i 6 § moment 2 i branschavtalet med nedan angivna bestämmelse. Nedan angivna bestämmelse omfattar dock inte mobila arbetstagare som omfattas av vägarbetsstidslagen och EUs kör- och vilotidsregler.

Dygnsvila

Som huvudregel ska varje arbetstagare ges minst elva timmars sammanhängande ledighet under varje period om tjugofyra timmar (dygnsvila). En period av vila om elva timmar är viktig för att arbetstagarna ska kunna återhämta sig mellan varje arbetspass. Verksamheten har dock ett stort behov av att i vissa situationer kunna göra avvikelser från bestämmelsen om elva timmars dygnsvila. Avvikelse får därför göras i de situationer som anges nedan. Dygnsvilan får dock inte i något fall vara kortare än 8 timmar.

Innan avvikelse från dygnsvilan sker enligt punkterna 2, 3 och 4 ska samverkan enligt Medinflytandeavtalet ske.

1. Förhållanden som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren

Vid förhållanden som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren får avvikelse från huvudregeln om dygnsvilas göras tillfälligtvis, om det föranleds av något

särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Detta tar sikte på undantagsfall som olycksfall, maskinhaveri, extrema väderförhållanden och liknande händelser som inte ingår som en del i den planerade arbetstidsförläggningen.

Arbetstagaren ska anses ha fått kompensation för inskränkningen av dygnsvila om han, inom en period av de tre 24-timmarsperioderna som följer den 24-timmarsperiod då inskränkningen av dygnsvilan skedde, i samband med ordinarie dygnsvila om 11 timmar eller veckovila om 36 timmar, i ett sammanhang, har ytterligare vila som motsvarar den tid med vilken dygnsvilan inskränktes. Om detta inte är möjligt utan denna ytterligare vila måste förläggas till ordinarie arbetstid görs inget löneavdrag.

2. Arbetsplatsträffar

Om det inte är möjligt att förlägga arbetsplatsträffar och samtidigt ta hänsyn till kravet på dygnsvila får avvikelse från huvudregeln om dygnsvila göras. Målsättningen ska dock alltid vara att så långt som möjligt förlägga arbetsplatsträffarna till tid då deltagarna normalt tjänstgör och möjligheten till avvikelse ska bara tillämpas när någon annan rimlig lösning inte går att uppnå.

Kompensation ska ske på samma sätt som i punkten 1.

3. Utbildning

När en anställd ska delta i utbildning och det på grund av utbildningen inte är möjligt att iaktta dygnsvilan får avvikelse från dygnsvilan göras för den anställde som ska delta i utbildningen.

Kompensation ska ske på samma sätt som i punkten 1.

4. Deltagande i förbättringsåtgärder

Vid deltagande i förbättringsåtgärder som utvecklingsprojekt där anställda som arbetar under olika tider på dygnet skall träffas och där detta arbete är förlagt till andra tider på dygnet än när den anställde normalt tjänstgör. Kompensation skall ske på samma sätt som i punkten 1.

5. Egenplaneringssystem för arbetstidsförläggning

Då egenplaneringssystem för arbetstidsförläggning tillämpas dvs. system för arbetstidsförläggning där de anställda har möjlighet att systematiskt påverka förläggningen av sin arbetstid får avvikelser från dygnsvilan ske för de anställda på vilket detta system tillämpas. Avvikelser från dygnsvilan får dock ske högst två gånger per kalendervecka och dygnsvilan får enligt huvudregeln inte i något fall vara kortare än 8 timmar.

Kompensation sker genom att arbetstagaren har inflytande över förläggningen av sin egen arbetstid vilket gör att denne också har möjlighet påverka att förläggningen av sin vila.

6. Vid övertidsarbete eller mertidsarbete

Om arbetstagaren utför övertids- eller mertidsarbete oavsett skäl, utan att det är fråga om oförutsedda händelser i enlighet med punkten 1, får avvikelse från dygnsvilan göras.

Kompensation och annat lämpligt skydd för inskränkningen av dygnsvila hanteras på följande sätt:

Arbetsgivaren prövar om arbetstagaren i första hand kan få förskjuten dygnsvila eller i andra hand förlängd dygnsvila.

Med förskjuten dygnsvila avses att viloperioden fortsätter in i nästföljande 24-timmarsperiod det antal timmar som krävs för att en sammanhängande vila om 11 timmar erhålls. Om den anställde på detta sätt får en sammanhängande viloperiod om 11-timmar ska han anses ha fått tillräcklig vila.

Med förlängd dygnsvila avses att om dygnsvilan, under en 24-timmarsperiod, varit kortare än 11 timmar ska senare dygnsvila om 11 timmar eller veckovila om 36 timmar förlängas med skillnaden mellan 11 timmar och det antal timmar den faktiskt var. Denna förlängning skall ske inom de tre 24-timmarsperioderna som följer den 24-timmarsperiod då inskränkningen av dygnsvilan skedde. Infaller den förlängda dygnsvilan eller veckovilan under ordinarie arbetstid görs inget löneavdrag.

PostNordlokalt avtal får träffas om avvikelse från de bestämmelser som angivits ovan.

Mom 3 Veckovila

Arbetstagaren ska ha minst 36 timmar sammanhängande ledighet under varje period om 7 dagar (veckovila). Medarbetaren ska anses ha veckovila under frånvaro för semester, tjänstledighet och kompensationsledighet för övertid samt under helgdagar och fridagar.

Avvikelse får göras genom lokal överenskommelse, vilken ska reglera när och hur avvikelse får göras samt på vilket sätt kompensation sker.

Avvikelse får göras tillfälligtvis, under förutsättning att medarbetaren ges 24 timmars sammanhängande ledighet i samband med nästkommande veckovila. I det fall denna kompenserande vila förläggs på tid som normalt utgör ordinarie arbetstid görs ej löneavdrag. Till veckovilan räknas inte beredskap.

Anmärkning

7-dagarsperioden ska läggas ut enligt ett fast system. Byte av period kan ske vid omläggning av scheman mm.

Lokalt avtal kan träffas om annat.

Mom 4 Raster och pauser

Med raster förstås sådana avbrott i den dagliga arbetstiden under vilka arbetstagarna inte är skyldiga att stanna kvar på arbetsstället och rast ska i normalfallet vara minst 30 minuter.

Arbetsgivaren ska på förhand ange rasternas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Rasterna ska förläggas så, att arbetstagarna inte utför arbete mer än fem timmar i följd. Rasternas antal, längd och förläggning ska vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena.

Raster får bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen, om det är nödvändigt med hänsyn till arbetsförhållandena eller med hänsyn till sjukdomsfall eller annan händelse som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådana måltidsuppehåll räknas in i arbetstiden.

Arbetsgivaren ska ordna arbetet så att arbetstagarna kan ta de pauser som behövs utöver rasterna.

Om arbetsförhållandena kräver det, får i stället särskilda arbetspauser läggas ut. Arbetsgivaren ska i så fall på förhand ange arbetspausernas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Pauser räknas in i arbetstiden.

Lokalt avtal kan träffas om annat.

Mom 5 Nattarbetande

Arbetstiden för nattarbetande får under varje period om tjugofyra timmar inte överstiga åtta timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader. Vid genomsnittsberäkningen ska räknas av från beräkningsperioden tjugofyra timmar för varje påbörjad period om sju dagar. Semester och sjukfrånvaro under tid då medarbetaren annars skulle ha arbetat ska likställas med fullgjord arbetstid.

Nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning får dock inte arbeta mer än åtta timmar under varje period om tjugofyra timmar som de utför arbete under natt. Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att medarbetaren ges motsvarande kompensationsledighet.

Med nattarbetande avses den som normalt utför minst tre timmar av sitt arbetspass under natt eller troligen kommer att fullgöra minst en tredjedel av sin årsarbetstid under natt. Med natt avses perioden mellan klockan 22 och klockan 6.

Lokalt avtal kan träffas om annat.

Mom 6 Anteckningar om övertid, mertid och jourtid

Arbetsgivaren ska föra anteckningar om övertid, mertid och jourtid. Medarbetarna har rätt att själva eller genom någon annan ta del av anteckningarna. Samma rätt tillkommer fackliga organisationer som företräder arbetstagare på arbetsstället.

Mom 7 Central överläggning

Central överläggning kan begäras i de fall de lokala parterna har svårt att hitta en lämplig lösning.

Bilaga 6 b § - PostNordlokalt tilläggsavtal avseende § 6 Arbetstid

PostNordlokalt tilläggsavtal omfattande medarbetare som vars arbetstid är planerad enligt schema eller motsvarande och stäms av mot avstämningsperiod. Medarbetare som har arbetstider som regleras av Vägarbetstidslagen samt EG förordning nr 561/2006, så kallade mobila arbetstagare, omfattas av PostNordlokalt tilläggsavtal i bilaga 6c §.

Bestämmelserna i 6 b § gäller inte för timavlönade medarbetare annat än om det särskilt anges.

I det PostNordlokala tilläggsavtalet redovisas bestämmelserna om arbetstid i § 6 branschavtalet och efter varje moment de PostNordlokala tilläggsbestämmelserna.

Mom 1 Arbetstidens längd och förläggning

Parterna har avtalat bort arbetstidslagen i sin helhet. Lokalt avtal kan träffas om bestämmelser om arbetstidens längd och förläggning. Från nedanstående regler undantas arbete och arbetstagare som anges i § 2 arbetstidslagen, bland annat den som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor har företagsledande eller därmed jämförbar ställning samt den som utför arbete under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att vaka över hur arbetet är ordnat.

Följande nio stycken i detta moment samt mom 7 omfattar även mobila arbetstagare som omfattas av Vägarbetstidslagen och EGs kör- och vilotidsbestämmelser.

Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt under en begränsningsperiod om tre månader eller den längre period som motiveras av arbetsförhållandena. Med helgdag jämställs påsk-, pingst-, midsommar, jul- och nyårsafton.

Det år som Nationaldagen den 6 juni infaller på en lördag eller söndag ska medarbetare istället erhålla annan ledig dag utan löneavdrag i det fall inte annat avtalas lokalt.

För arbetstagare i intermittent treskiftsarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och begränsningsperiod.

För underjordsarbete och kontinuerligt treskiftsarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 36 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och begränsningsperiod.

För arbetstagare med skiftarbete, regelbundet nattarbete eller oregelbunden förläggning av arbetstiden, får den ordinarie arbetstiden i genomsnitt per helgfri vecka inte överstiga nedanstående timmar.

38 timmar om den egentliga arbetstiden i genomsnitt per vecka infaller minst en gång på tid mellan klockan 23.00 och 05.00 samt med minst två timmar mellan klockan 23.00 och 05.00.

38 timmar om den egentliga arbetstiden slutar klockan 21.00 eller senare mer än två gånger i genomsnitt per vecka och om listan därutöver innehåller i genomsnitt mer än två arbetsdagar som slutar före klockan 21.00.

36 timmar om den egentliga arbetstiden i genomsnitt per vecka infaller minst 1,4 gånger på tid mellan klockan 23.00 och 05.00 samt med minst två timmar mellan klockan 23.00 och 05.00 samt till någon del på lördag eller söndag.

Meddelande om ändring i den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning lämnas till arbetstagaren senast fjorton dagar i förväg eller senare om verksamhetens art eller händelser som inte kunnat förutses ger anledning till det.

Den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar får högst uppgå till 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om 6 månader i det fall de lokala parterna ej enas om annat. Vid beräkning av den sammanlagda arbetstiden ska semester och sjukfrånvaro, under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid.

I den sammanlagda arbetstiden om 48 timmar ingår ordinarie arbetstid, mertid, allmän övertid, ytterligare övertid, jourtid och nödfallsövertid.

För arbetstagare, som fullgjort nödfallsövertid, får den sammanlagda arbetstiden under varje period om 7 dagar uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om 12 månader.

Lokalt avtal kan träffas om annat.

PostNordlokalt tilläggsavtal: Arbetstidens längd och förläggning

Definitioner

Med helg avses helgdag som infaller måndag till och med söndag samt påskafton, pingstafton, midsommarafton, julafton och nyårsafton.

Med egentlig arbetstid avses tid då arbetstagaren utför arbete för arbetsgivarens räkning samt tid för uppehåll i arbetet som understiger 30 minuter.

Med deltidstjänstgöring avses tjänstgöring som fullgörs av: deltidсанställd arbetstagare, heltidsanställd arbetstagare som beviljats partiell ledighet under minst fyra kalenderveckor i följd, delpensionsledig arbetstagare.

Arbetstidens förläggning

Arbetsplatsen skall kännetecknas av flexibilitet och lokalt inflytande. Arbetstidens förläggning ska därför fastläggas på den egna arbetsplatsen. Härigenom kan man uppnå en arbetstidsförläggning som på bästa sätt tillgodoser både kundernas och verksamhetens behov samt de medarbetarnas önskemål. Inriktningen är att de anställda inom arbetslaget/-gruppen tar gemensamt ansvar för såväl tillräcklig bemanning som individuella önskemål om arbetstidens förläggning.

Arbetstidens förläggning ska framgå av schema eller på annat sätt. Ordinarie förläggning ska fastläggas minst två veckor i förväg.

Schemat ska planeras för så lång period som möjligt, dock för minst fyra veckor.

Arbetstiden ska stämmas av mot en avstämningsperiod. En avstämningsperiod får längst vara ett kalenderkvartal. En avstämningsperiod kan delas in i flera schemaperioder.

Om den fullgjorda arbetstiden under en sådan avstämningsperiod överstiger ordinarie arbetstid utges kvalificerad övertidskompensation. För deltidstjänstgörande utges mertidskompensation för tjänstgöring upp till den ordinarie arbetstiden för motsvarande heltidstjänstgörande.

Vid utläggning av semester skall arbetstidsmättet för en semesterdag motsvara arbetstidsmättet för en normalarbetsdag.

Schemaändringstillägg

Medarbetaren har rätt till ett schemaändringstillägg om 171,58 kronor från och med den 1 augusti 2017 till och med 31 juli 2018, 175,02 kronor från och med den 1 augusti 2018 till och med 31 juli 2019 och 178,69 kronor från den 1 augusti 2019 till och med 31 juli 2020, när ändring i den planerade arbetstiden meddelas senare än två veckor i förväg. En ändring kan innehålla flera justeringar av tiden.

Medarbetaren har dock inte rätt till schemaändringstillägg om

1. ändringen beror på händelser som inte kunnat förutses, eller
2. ändringen sker på initiativ av medarbetaren.

Arbetstidens längd

Den ordinarie arbetstiden för produktionspersonal inom Distribution i PostNord

Sverige AB får inte överstiga 38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under avstämningsperioden.

Den ordinarie arbetstiden för produktionspersonal på terminal inom Terminal i PostNord Sverige AB får inte överstiga 39 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under avstämningsperioden.

Den ordinarie arbetstiden för tekniker på terminal inom Terminal i PostNord Sverige AB får inte överstiga 39 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under avstämningsperioden.

Den ordinarie arbetstiden för medarbetare på Kundtjänst, Växel, Reklamationer och Retail support i PostNord Sverige AB får inte överstiga 39 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under avstämningsperioden.

För arbetstagare med skiftarbete, regelbundet nattarbete eller oregelbunden förläggning av arbetstiden, får den ordinarie arbetstiden i genomsnitt per helgfri vecka inte överstiga nedanstående timmar.

38 timmar

om den egentliga arbetstiden i genomsnitt per vecka infaller

- minst en gång på tid mellan klockan 23.00 och 05.00 samt
- med minst två timmar mellan klockan 23.00 och 05.00.

38 timmar

om den egentliga arbetstiden slutar klockan 21.00 eller senare mer än två gånger i genomsnitt per vecka och om listan därutöver innehåller i genomsnitt mer än två arbetsdagar som slutar före klockan 21.00.

36 timmar

Om den egentliga arbetstiden i genomsnitt per vecka infaller

- minst 1,4 gånger på tid mellan klockan 23.00 och 05.00 samt
- med minst två timmar mellan klockan 23.00 och 05.00 samt
- till någon del på lördag eller söndag.

Vid vikariat på heltidstjänst med 36 eller 38 timmars veckoarbetstid enligt förläggningsreglerna ovan får timavlönad arbetstagare utöver fullgjord arbetstid enligt schemat tillgodoräkna sig 30 resp 10 minuter för varje dag som tjänstgöringen fullgjorts enligt schemat.

Ordinarie arbetstid får inte överstiga 50 timmar under en enskild arbetsvecka.

Minskning av arbetstiden vid helg

Vid helg minskas vid arbetsbefrielse den ordinarie arbetstiden med det antal timmar som skulle ha fullgjorts om helgen varit vardag.

Timavlönade

För timavlönade gäller följande bestämmelse.

Vid tjänstgöring eller befrielse från tjänstgöring på påskafton, pingstafton, midsommarafton, julafton eller nyårsafton gäller följande för timavlönad arbetstagarare som varit anställd under de senaste två månaderna och därvid tjänstgjort minst 20 dagar.

- a) Vid befrielse från tjänstgöring erhåller arbetstagaren timlön för den arbetstid som skulle ha fullgjorts.
- b) Vid tjänstgöring erhåller arbetstagaren övertidsersättning.

Minskning av arbetstid vid ledighet m m

När arbetstagarare har ledighet med eller utan lön eller deltar i utbildning, minskas arbetstiden med den tid som enligt schemat är förlagd till frånvarotiden.

Vid utbildning som pågår under högst fjorton dagar likställs kursschemat med tillfälligt arbetstidsschema.

PostNordlokalt avtal får träffas om avvikelse från vad som sagts ovan när det gäller veckoslutskurs/konferens.

Arbetstagarare som deltar i utbildning omfattande mer än 14 dagar har rätt till tjänstgöringsfri lördag och söndag om utbildningen avslutas fredagen innan. Motsvarande gäller för facklig förtroendeman som deltar i kurs enligt förtroendemannaavtalet om kursen pågår måndag till och med fredag. Med utbildning avses här kurs eller konferens i arbetsgivarens regi.

Mom 2 Dygnsvila

Medarbetaren ska beredas minst 11 timmars sammanhängande ledighet under varje period om 24 timmar (dygnsvila).

Avvikelser

Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte kunnat förutses av arbetsgivaren. Avvikelse får därutöver göras i samband med bered-

skap eller jour eller om allmänhetens behov så kräver eller om det föreligger andra särskilda omständigheter.

För medarbetare som ej erhållit 11 timmars sammanhängande dygnsvila gäller att om övertidsarbete utförts under mer än sammanlagt 3 timmar mellan 00-05 ska arbetstagen beredas 6 timmars sammanhängande vila om påföljande arbetsdag inte är arbetsfri. Infaller viloperioden under ordinarie arbetstid, görs inget löneavdrag.

I de fall ovanstående ej är tillämpligt ska de lokala parterna träffa överenskommelse om på vilket sätt kompensation sker.

I de fall kompensationsledighet förläggs till ordinarie arbetstid ska löneavdrag inte göras.

Anmärkning

Parterna noterar att 24-timmarsperioden kan omfatta vilken period som helst under kalenderdygnet. Perioden ska efter fastställande läggas ut efter ett fast system och tillämpas konsekvent. Byte av period kan ske vid omläggning av scheman mm.

Lokalt avtal kan träffas om annat

PostNordlokalt tilläggsavtal: Dygnsvila

Arbetsperiodens längd

Arbetsperiod får omfatta högst 14 tim. PostNordlokalt avtal får träffas om förlängning av arbetsperiod till högst 16 tim. När den egentliga arbetstiden under ett arbetspass är kortare än två timmar får arbetstagen tillgodoräkna sig två timmar som arbetstid.

Dygnsvila

Parterna har ersatt bestämmelsen om dygnsvila i 6 § moment 2 i branschavtalet med nedan angivna bestämmelse.

Som huvudregel ska varje arbetstagarare ges minst elva timmars sammanhängande ledighet under varje period om tjugofyra timmar (dygnsvila). En period av vila om elva timmar är viktig för att arbetstagararna ska kunna återhämta sig mellan varje arbetspass. Verksamheten har dock ett stort behov av att i vissa situationer kunna göra avvikelser från bestämmelsen om elva timmars dygnsvila. Avvikelse får därför göras i de situationer som anges nedan. Dygnsvilan får dock inte i något fall vara kortare än 8 timmar.

Innan avvikelse från dygnsvilan sker enligt punkterna 2, 3 och 4 ska samverkan enligt Medinflytandeavtalet ske.

1. Förhållanden som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren

Vid förhållanden som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren får avvikelse från huvudregeln om dygnsvilas göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Detta tar sikte på undantagsfall som olycksfall, maskinhaveri, extrema väderförhållanden och liknande händelser som inte ingår som en del i den planerade arbetstidsförläggningen.

Arbetstagaren ska anses ha fått kompensation för inskränkningen av dygnsvila om han, inom en period av de tre 24-timmarsperioderna som följer den 24-timmarsperiod då inskränkningen av dygnsvilan skedde, i samband med ordinarie dygnsvila om 11 timmar eller veckovila om 36 timmar, i ett sammanhang, har ytterligare vila som motsvarar den tid med vilken dygnsvilan inskränktes. Om detta inte är möjligt utan denna ytterligare vila måste förläggas till ordinarie arbetstid görs inget löneavdrag

2. Arbetsplatsträffar

Om det inte är möjligt att förlägga arbetsplatsträffar och samtidigt ta hänsyn till kravet på dygnsvila får avvikelse från huvudregeln om dygnsvila göras. Målsättningen ska dock alltid vara att så långt som möjligt förlägga arbetsplatsträffarna till tid då deltagarna normalt tjänstgör och möjligheten till avvikelse ska bara tillämpas när någon annan rimlig lösning inte går att uppnå.

Kompensation ska ske på samma sätt som i punkten 1.

3. Utbildning

När en anställd ska delta i utbildning och det på grund av utbildningen inte är möjligt att iaktta dygnsvilan får avvikelse från dygnsvilan göras för den anställde som ska delta i utbildningen.

Kompensation ska ske på samma sätt som i punkten 1.

4. Deltagande i förbättringsåtgärder

Vid deltagande i förbättringsåtgärder som utvecklingsprojekt där anställda som arbetar under olika tider på dygnet skall träffas och där detta arbete är förlagt till andra tider på dygnet än när den anställde normalt tjänstgör.

Kompensation skall ske på samma sätt som i punkten 1.

5. Egenplaneringssystem för arbetstidsförläggning

Då egenplaneringssystem för arbetstidsförläggning tillämpas dvs. system för arbetstidsförläggning där de anställda har möjlighet att systematiskt påverka förläggningen av sin arbetstid får avvikelser från dygnsvilan ske för de anställda

på vilket detta system tillämpas. Avvikelse från dygnsvilan får dock ske högst två gånger per kalendervecka och dygnsvilan får enligt huvudregeln inte i något fall vara kortare än 8 timmar.

Kompensation sker genom att arbetstagaren har inflytande över förläggningen av sin egen arbetstid vilket gör att denne också har möjlighet påverka att förläggningen av sin vila.

6. Vid övertidsarbete eller mertidsarbete

Om arbetstagaren utför övertids- eller mertidsarbete oavsett skäl, utan att det är fråga om oförutsedda händelser i enlighet med punkten 1, får avvikelse från dygnsvilan göras.

Kompensation och annat lämpligt skydd för inskränkningen av dygnsvila hanteras på följande sätt.

Arbetsgivaren prövar om arbetstagaren i första hand kan få förskjuten dygnsvila eller i andra hand förlängd dygnsvila. Med förskjuten dygnsvila avses att viloperioden fortsätter in i nästföljande 24-timmarsperiod det antal timmar som krävs för att en sammanhängande vila om 11 timmar erhålls. Om den anställde på detta sätt får en sammanhängande viloperiod om 11-timmar ska han anses ha fått tillräcklig vila.

Med förlängd dygnsvila avses att om dygnsvilan, under en 24-timmarsperiod, varit kortare än 11 timmar ska senare dygnsvila om 11 timmar eller veckovila om 36 timmar förlängas med skillnaden mellan 11 timmar och det antal timmar den faktiskt var. Denna förlängning skall ske inom de tre 24-timmarsperioderna som följer den 24-timmarsperiod då inskränkningen av dygnsvilan skedde. Infaller den förlängda dygnsvilan eller veckovilan under ordinarie arbetstid görs inget löneavdrag.

PostNordlokalt avtal får träffas om avvikelse från de bestämmelser som anges ovan.

Mom 3 Veckovila

Arbetstagaren ska ha minst 36 timmar sammanhängande ledighet under varje period om 7 dagar (veckovila). Medarbetaren ska anses ha veckovila under frånvaro för semester, tjänstledighet och kompensationsledighet för övertid samt under helgdagar och fridagar.

Avvikelse får göras genom lokal överenskommelse, vilken ska reglera när och hur avvikelse får göras samt på vilket sätt kompensation sker.

Avvikelse får göras tillfälligtvis, under förutsättning att medarbetaren ges 24 timmars sammanhängande ledighet i samband med nästkommande veckovila. I det fall denna kompenserande vila förläggs på tid som normalt utgör ordinarie arbetstid görs ej löneavdrag.

Till veckovilan räknas inte beredskap.

Anmärkning

7-dagarsperioden ska läggas ut enligt ett fast system. Byte av period kan ske vid omläggning av scheman mm.

Lokalt avtal kan träffas om annat.

PostNordlokalt tilläggsavtal: Veckovila

104 lediga dagar per kalenderår skall planeras och förläggas med i genomsnitt två dagar per kalendervecka. En veckovila om minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar skall innefattas i planeringen. Utläggning av lediga dagar skall fördelas så jämnt som möjligt över året. Det bör eftersträvas att utläggningen av lediga dagar sker så att medarbetaren får två lediga dagar per vecka och helst förlagda till lördag/söndag.

Med ledig dag avses kalenderdygn.

Om antalet erhållna dagar understiger 104 per kalenderår skall resterande dagar bokföras som åtta kompensationsstimmar per resterande dag. För deltidstjänstgörande minskas tiden åtta timmar i förhållande till anställningens omfattning.

Mom 4 Raster och pauser

Med raster förstås sådana avbrott i den dagliga arbetstiden under vilka arbetstagarna inte är skyldiga att stanna kvar på arbetsstället och rast ska i normalfallet vara minst 30 minuter.

Arbetsgivaren ska på förhand ange rasternas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Rasterna ska förläggas så, att arbetstagarna inte utför arbete mer än fem timmar i följd. Rasternas antal, längd och förläggning ska vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena.

Raster får bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen, om det är nödvändigt med hänsyn till arbetsförhållandena eller med hänsyn till sjukdomsfall eller annan händelse som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådana måltidsuppehåll räknas in i arbetstiden.

Arbetsgivaren ska ordna arbetet så att arbetstagarna kan ta de pauser som behövs utöver rasterna.

Om arbetsförhållandena kräver det, får i stället särskilda arbetspauser läggas ut. Arbetsgivaren ska i så fall på förhand ange arbetspausernas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Pauser räknas in i arbetstiden.

Lokalt avtal kan träffas om annat.

PostNordlokalt tilläggsavtal: Rast och måltidsuppehåll

Rast ska omfatta minst 30 min. Tid för rast räknas inte som arbetstid. Måltidsuppehåll får omfatta högst 20 min och minst 15 minuter och räknas som arbetstid.

En rast får förläggas efter högst sex timmars arbete i följd om medarbetaren under dessa sex timmar har haft ett måltidsuppehåll.

När den sammanlagda tjänstgöringen under ett kalenderdygn är högst 10 timmar eller när indelning i arbetsperioder tillämpas och den sammanlagda tjänstgöringen under en period är högst 10 timmar gäller följande.

Rast får bytas mot måltidsuppehåll när den sammanlagda tjänstgöringen under ett arbetspass är mer än fem timmar men högst sex timmar.

Rast får bytas mot måltidsuppehåll när den sammanlagda tjänstgöringen under ett arbetspass är mer än sex timmar och tjänstgöringen till mer än hälften är förlagd till kl. 22.00 – 06.00. Detta gäller även då tjänstgöringen under ett kalenderdygn/arbetspass är mer än 10 timmar.

Rastens förläggning ska framgå av schema. Förläggningen kan dock förskjutas på så sätt att rasten inleds före eller efter den planerade inledningen dock högst 30 minuter före respektive 30 minuter efter. Fortfarande gäller dock att rasten ska inledas inom fem timmar eller efter högst sex timmars arbete i följd om medarbetaren under dessa sex timmar har haft ett måltidsuppehåll.

Under en arbetsperiod upp till 9 timmar för den aktuella medarbetaren får endast en rast läggas ut

Mom 5 Nattarbetande

Arbetstiden för nattarbetande får under varje period om tjugofyra timmar inte överstiga åtta timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader. Vid genomsnitts-beräkningen ska räknas av från beräkningsperioden tjugofyra timmar för varje påbörjad period om sju dagar. Semester och sjukfrånvaro under tid då medarbetaren annars skulle ha arbetat ska likställas med fullgjord arbetstid.

Nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning får dock inte arbeta mer än åtta timmar under varje period om tjugofyra timmar som de utför arbete under natt. Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att medarbetaren ges motsvarande kompensationsledighet.

Med nattarbetande avses den som normalt utför minst tre timmar av sitt arbetspass under natt eller troligen kommer att fullgöra minst en tredjedel av sin årsarbetstid under natt. Med natt avses perioden mellan klockan 22 och klockan 6.

Lokalt avtal kan träffas om annat.

Mom 6 Anteckningar om övertid, mertid och jourtid

Arbetsgivaren ska föra anteckningar om övertid, mertid och jourtid. Medarbetarna har rätt att själva eller genom någon annan ta del av anteckningarna. Samma rätt tillkommer fackliga organisationer som företräder arbetstagare på arbetsstället.

Mom 7 Central överläggning

Central överläggning kan begäras i de fall de lokala parterna har svårt att hitta en lämplig lösning.

Bilaga 6 c § -PostNordlokalt tilläggsavtal avseende § 6 Arbetstid för mobila arbetstagare

PostNordlokalt tilläggsavtal omfattande medarbetare som har arbetstider som regleras av Vägarbetstidslagen samt EG förordning nr 561/2006, så kallade mobila arbetstagare.

§ 6 i Branschavtalet reglerar inte arbetstiden för mobila arbetstagare med undantag för vissa delar i § 6 moment 1, samt moment 7. Härutöver regleras de mobila arbetstagarnas arbetstid inklusive raster av vägarbetstidslagen och EGs kör- och vilotidsbestämmelser samt de PostNordlokala överenskommelserna om inte annat anges.

Bestämmelserna i denna 6 c § gäller inte för timavlönade medarbetare annat än om det särskilt anges.

I det PostNordlokala tilläggsavtalet redovisas tillämpliga bestämmelser om arbetstid i § 6 branschavtalet och efter varje moment de PostNordlokala tilläggsbestämmelserna.

Mom 1 Arbetstidens längd och förläggning

Parterna har avtalat bort arbetstidslagen i sin helhet. Lokalt avtal kan träffas om bestämmelser om arbetstidens längd och förläggning. Från nedanstående regler undantas arbete och arbetstagare som anges i § 2 arbetstidslagen, bland annat den som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor har företagsledande eller därmed jämförbar ställning samt den som utför arbete under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att vaka över hur arbetet är ordnat.

Följande nio stycken i detta moment samt mom 7 omfattar även mobila arbetstagare som omfattas av Vägarbetstidslagen och EGs kör- och vilotidsbestämmelser.

Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt under en begränsningsperiod om tre månader eller den längre period som motiveras av arbetsförhållandena. Med helgdag jämställs påsk-, pingst-, midsommar, jul- och nyårsafton.

Det år som Nationaldagen den 6 juni infaller på en lördag eller söndag ska medarbetare istället erhålla annan ledig dag utan löneavdrag i det fall inte annat avtalas lokalt.

För arbetstagare i intermittent treskiftsarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och begränsningsperiod.

För underjordsarbete och kontinuerligt treskiftsarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 36 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och begränsningsperiod.

För arbetstagare med skiftarbete, regelbundet nattarbete eller oregelbunden förläggning av arbetstiden, får den ordinarie arbetstiden i genomsnitt per helgfri vecka inte överstiga nedanstående timmar.

38 timmar om den egentliga arbetstiden i genomsnitt per vecka infaller minst en gång på tid mellan klockan 23.00 och 05.00 samt med minst två timmar mellan klockan 23.00 och 05.00.

38 timmar om den egentliga arbetstiden slutar klockan 21.00 eller senare mer än två gånger i genomsnitt per vecka och om listan därutöver innehåller i genomsnitt mer än två arbetsdagar som slutar före klockan 21.00.

36 timmar om den egentliga arbetstiden i genomsnitt per vecka infaller minst 1,4 gånger på tid mellan klockan 23.00 och 05.00 samt med minst två timmar mellan klockan 23.00 och 05.00 samt till någon del på lördag eller söndag.

Meddelande om ändring i den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning lämnas till arbetstagaren senast fjorton dagar i förväg eller senare om verksamhetens art eller händelser som inte kunnat förutses ger anledning till det.

Lokalt avtal kan träffas om annat.

PostNordlokalt tilläggsavtal: Arbetstidens längd och förläggning

PostNordlokalt avtal får träffas om avvikelser.

Definitioner

Med helg avses helgdag som infaller måndag till och med söndag samt påskaf-
ton, pingstafton, midsommarafton, julafton och nyårsafton.

Med egentlig arbetstid avses tid då arbetstagaren utför arbete för arbetsgivarens
räkning samt tid för uppehåll i arbetet som understiger 30 minuter.

Med deltidstjänstgöring avses tjänstgöring som fullgörs av:
deltidsanställd arbetstagare, heltidsanställd arbetstagare som beviljats partiell
ledighet under minst fyra kalenderveckor i följd, delpensionsledig arbetstagare.

Arbetstidens förläggning

Arbetsplatsen ska kännetecknas av flexibilitet och lokalt inflytande. Arbetstidens

förläggning ska därför fastläggas på den egna arbetsplatsen. Härigenom kan man uppnå en arbetstidsförläggning som på bästa sätt tillgodoser både kundernas och verksamhetens behov samt medarbetarnas önskemål. Inriktningen är att de anställda inom arbetslaget/- gruppen tar gemensamt ansvar för såväl tillräcklig bemanning som individuella önskemål om arbetstidens förläggning.

Arbetstidens förläggning ska framgå av schema eller på annat sätt. Ordinarie förläggning ska fastläggas minst två veckor i förväg.

Schemat ska planeras för så lång period som möjligt, dock för minst fyra veckor.

Arbetstiden ska stämmas av mot en avstämningsperiod. En avstämningsperiod får längst vara ett kalenderkvartal. En avstämningsperiod kan delas in i flera schemaperioder.

Om den fullgjorda arbetstiden under en sådan avstämningsperiod överstiger ordinarie arbetstid utges kvalificerad övertidskompensation. För deltidstjänstgörande utges mertidskompensation för tjänstgöring upp till den ordinarie arbetstiden för motsvarande heltidstjänstgörande.

Vid utläggning av semester skall arbetstidsmättet för en semesterdag motsvara arbetstidsmättet för en normalarbetsdag

Schemaändringstillägg

Medarbetaren har rätt till ett schemaändringstillägg om 171,58 kronor från och med den 1 augusti 2017 till och med 31 juli 2018, 175,02 kronor från och med den 1 augusti 2018 till och med 31 juli 2019 och 178,69 kronor från den 1 augusti 2019 till och med 31 juli 2020, när ändring i den planerade arbetstiden meddelas senare än två veckor i förväg. En ändring kan innehålla flera justeringar av tiden.

Medarbetaren har dock inte rätt till schemaändringstillägg om

1. ändringen beror på händelser som inte kunnat förutses eller
2. ändringen sker på initiativ av medarbetaren.

Arbetstidens längd

Den ordinarie arbetstiden för produktionspersonal inom Distribution i PostNord Sverige AB som omfattas av detta tilläggsavtal får inte överstiga 38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under avstämningsperioden.

För arbetstagare med skiftarbete, regelbundet nattarbete eller oregelbunden förläggning av arbetstiden, får den ordinarie arbetstiden i genomsnitt per helgfri vecka inte överstiga nedanstående timmar.

38 timmar

om den egentliga arbetstiden i genomsnitt per vecka infaller

- minst en gång på tid mellan klockan 23.00 och 05.00 samt
- med minst två timmar mellan klockan 23.00 och 05.00.

38 timmar

Om den egentliga arbetstiden slutar klockan 21.00 eller senare mer än två gånger i genomsnitt per vecka och om listan därutöver innehåller i genomsnitt mer än två arbetsdagar som slutar före klockan 21.00.

36 timmar

Om den egentliga arbetstiden i genomsnitt per vecka infaller

- minst 1,4 gånger på tid mellan klockan 23.00 och 05.00 samt
- med minst två timmar mellan klockan 23.00 och 05.00 samt
- till någon del på lördag eller söndag.

Vid vikariat på heltidstjänst med 36 eller 38 timmars veckoarbetstid enligt förläggningsreglerna ovan får timavlönad arbetstagare utöver fullgjord arbetstid enligt schemat tillgodoräkna sig 30 resp 10 minuter för varje dag som tjänstgöringen fullgjorts enligt schemat.

Ordinarie arbetstid får inte överstiga 50 timmar under en enskild arbetsvecka.

Minskning av arbetstiden vid helg

Vid helg minskas vid arbetsbefrielse den ordinarie arbetstiden med det antal timmar som skulle ha fullgjorts om helgen varit vardag.

Timavlönade

För timavlönade gäller följande bestämmelse.

Vid tjänstgöring eller befrielse från tjänstgöring på påskafton, pingstafton, midsommarafton, julafton eller nyårsafton gäller följande för timavlönad arbetstagare som varit anställd under de senaste två månaderna och därvid tjänstgjort minst 20 dagar.

- a) Vid befrielse från tjänstgöring erhåller arbetstagaren timlön för den arbetstid som skulle ha fullgjorts.
- b) Vid tjänstgöring erhåller arbetstagaren övertidsersättning.

Minskning av arbetstid vid ledighet m m

När arbetstagare har ledighet med eller utan lön eller deltar i utbildning, minskas arbetstiden med den tid som enligt schemat är förlagd till frånvarotiden.

Vid utbildning som pågår under högst fjorton dagar likställs kursschemat med tillfälligt arbetstidsschema.

PostNordlokalt avtal får träffas om avvikelse från vad som sagts ovan när det gäller veckoslutskurs/-konferens.

Arbetstagare som deltar i utbildning omfattande mer än 14 dagar har rätt till tjänstgöringsfri lördag och söndag om utbildningen avslutas fredagen innan. Motsvarande gäller för facklig förtroendemans som deltar i kurs enligt förtroendemannaavtalet om kursen pågår måndag till och med fredag.

Med utbildning avses här kurs eller konferens i arbetsgivarens regi.

Rast och måltidsuppehåll

Rast ska omfatta minst 30 minuter. Tid för rast räknas inte som arbetstid. Måltidsuppehåll får omfatta högst 20 min och minst 15 minuter och räknas som arbetstid.

Fridagar, dygnsvila och veckovila

104 lediga dagar per kalenderår skall planeras och förläggas med i genomsnitt två dagar per kalendervecka. Utläggning av lediga dagar skall fördelas så jämnt som möjligt över året. Det bör eftersträvas att utläggningen av lediga dagar sker så att medarbetaren får två lediga dagar per vecka och helst förlagda till lördag/söndag.

Med ledig dag avses kalenderdygn.

Om antalet erhållna dagar understiger 104 per kalenderår skall resterande dagar bokföras som åtta kompensationstimmar per resterande dag. För deltidstjänstgörande minskas tiden åtta timmar i förhållande till anställningens omfattning.

Dygns- och veckovila ska förläggas enligt bestämmelserna i förordningen (EG) 561/2006 om kör- och vilotider.

Med dygnsvila avses enligt förordningen tidsperiod då föraren fritt förfogar över sin tid och som kan vara normal dygnsvila eller reducerad dygnsvila.

Under varje 24-timmarsperiod ska föraren ta en sammanhängande dygnsvila på minst 11 timmar. Dygnsvilan får reduceras till som minst 9 timmar högst tre gånger mellan två veckovilor.

En dygnsvila kan delas i två delar. Den första delen måste då vara minst 3 timmar sammanhängande och den avslutande delen minst 9 timmar sammanhängande. Föraren kan avbryta en normal dygnsvila två gånger för att ägna sig åt andra aktiviteter, som exempelvis köra ombord eller köra av ett tåg eller en färja. Sådana avbrott får inte vara längre än en timme sammanlagt. Som normal dygnsvila räknas både vila på 11 timmar och delad vila på $3+9 = 12$ timmar.

En reducerad dygnsvila (9 timmar) får inte avbrytas.

Med veckovila avses enligt förordningen tidsperiod under veckan då föraren fritt förfogar över sin tid och som kan vara normal veckovila eller reducerad veckovila.

Normal veckovila är 45 timmar. Varannan vecka kan veckovilan reduceras till som lägst 24 timmar. Minskningen ska dock kompenseras före utgången av den tredje veckan efter den vecka när veckovilan reducerades. Det sker genom att motsvarande vila tas sammanhängande tillsammans med en annan viloperiod på minst 9 timmar. Veckovilan ska inledas senast efter sex 24-timmarsperioder (6×24 timmar = 144 timmar) räknat från slutet av föregående veckovila.

Arbetsperiod och arbetspass

Arbetsperiod får omfatta högst 14 timmar. PostNordlokalt avtal får träffas om förlängning av arbetsperiod till högst 15 timmar. När den egentliga tiden arbetstiden under ett arbetspass är kortare än två timmar får arbetstagaren tillgodoräkna två timmar som arbetstid.

Se nedan angående arbetsperiod vid nattarbete.

Arbetstid vid nattarbete

Parterna är överens om att ersätta 15 § lagen (2005:395) om arbetstid för visst vägtransportarbete (vägarbetsstidslagen) med nedan angivna bestämmelse om arbetstid vid nattarbete.

Om det ingår nattarbete i en 24-timmarsperiod som påbörjas efter sådan avslutad vila som avses i artikel 8 eller 9 i Europaparlamentet och rådets förordning (EEG) nr 561/2006 (i det följande Kör- och vilotidsförordningen), artikel 8 i AETR eller 13 eller 14 § arbetstidslagen (1982:673), får arbetstiden under den perioden inte överstiga 10 timmar. Tre gånger per kalendervecka får dock arbetstiden vara längre än 10 timmar under förutsättning att arbetsperioden då inte är längre än 15 timmar (för en chaufför sträcker sig en arbetsperiod i normalfallet från det att han kommer till sitt tjänstgöringsställe till det att han, efter avslutad körning, kommer tillbaka till tjänstgöringsstället och därefter får dygns- eller veckovila).

Undantag från begränsningen av arbetstiden vid nattarbete i första stycket får

göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren.

Då arbetstiden enligt ovan får vara längre än 10 timmar vid nattarbete får arbetsperioden i de fallen vara 15 timmar.

Tjänstgöringsfritt uppehåll för mobila arbetstagare under natt

När mobila arbetstagare som omfattas av vägarbetstidslagen och EUs kör- och vilotidsregler tjänstgör under natten har parterna kommit överens om att ersättning skall utgå vid så kallade tjänstgöringsfria uppehåll som är förlagda någon gång mellan kl. 22.00 och 06.00 på det sätt som nedan anges.

Med tjänstgöringsfritt uppehåll menas här tid

- a) under vilken arbetstagaren fritt disponerar sin tid,
- b) som inte utgör rast enligt arbetstidsschema,
- c) är förlagd utanför det egna arbetsstället och som
- d) är förlagd till tid mellan 22.00 och 06.00.

När samtliga villkor enligt ovan är uppfyllda utgår kompensation med 20,85 kronor från och med 1 augusti 2017 till och med 31 juli 2018, 21,27 kronor från och med 1 augusti 2018 till och med 31 juli 2019 och 21,71 kronor från och med 1 augusti 2019 till och med 31 juli 2020 för varje påbörjad period om 15 minuter. Tjänstgöringsfritt uppehåll är inte arbetstid.

Under arbetsperiod som till någon del är förlagd mellan kl. 22.00 och 06.00 får rasten när arbetstiden är mindre än 9 timmar vara maximalt 45 minuter. Tid därutöver är tjänstgöringsfritt uppehåll. Under arbetsperiod som till någon del är förlagd mellan kl. 22.00 och 06.00 får rasten när arbetstiden är 9 timmar eller längre sammanlagt vara maximalt 90 minuter. Tid därutöver är tjänstgöringsfritt uppehåll.

Betalning under tjänstgöringsfritt uppehåll utgår endast när det tjänstgöringsfria uppehållet är förlagt mellan 22.00 och 06.00.

Parterna är överens om att begränsningen av möjligheterna att lägga ut rast ovan bara gäller på så kallade nattpass, dvs när arbetstagaren huvudsakligen arbetar natt. Med andra ord innebär detta exempelvis att arbetsgivaren, under en arbetsperiod som är mindre än 9 timmar, som slutar kl 23.00 har rätt att lägga ut raster som sammanlagt överstiger 45 minuter. Omvänt har en arbetsgivare exempelvis även rätt att lägga ut raster som sammanlagt överstiger 90 minuter om arbetsperioden börjar 05.00 på morgonen och arbetstiden är 9 timmar eller längre.

Mom 7 Central överläggning

Central överläggning kan begäras i de fall de lokala parterna har svårt att hitta en lämplig lösning.

§ 7 Övertid

Mom 1 Övertidsarbete

Med övertidsarbete avses arbete som heltidsarbetande arbetstagare har utfört utöver den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för arbetstagaren.

Anmärkning

Lokalt avtal kan träffas om avvikelser från eller kompletteringar till bestämmelserna i denna paragraf.

Mom 2 Skyldighet att utföra övertidsarbete

När särskilda skäl föreligger är en arbetstagare skyldig att fullgöra allmän övertid med högst 210 timmar per kalenderår (48 timmar under en fyraveckorsperiod eller 50 timmar under en kalendermånad). Timtalen får överskridas när det behövs för att arbetstagaren ska kunna slutföra ett uppdrag, som inte kan avbrytas utan stora olägenheter för verksamheten.

För arbete på allmän övertid bör i första hand anlitas arbetstagare som frivilligt åtar sig detta.

Partiellt sjukskrivna eller partiellt tjänstlediga med stöd av lag har inte skyldighet att utföra övertidsarbete. Delpensionärers skyldighet är begränsad till högst 25 timmar per kalenderår.

Ytterligare övertid kan tas ut efter lokalt avtal med berörd arbetstagarorganisation. För chefer och kvalificerade handläggare kan överenskommelse träffas direkt med arbetstagaren.

PostNordlokalt tilläggsavtal

I antalet övertidstimmar räknas inte förlängd arbetstid som fullgjorts

- vid deltagande i utbildning eller
- vid ordinarie tjänstgöring på helg.

Partiellt tjänstlediga för vård av barn har inte skyldighet att utföra övertidsarbete.

Vid övertidsuttag utöver 210 timmar per år skall överenskommelse träffas med berörd arbetstagarorganisation.

Mom 3 Nödfallsövertid

En arbetstagare är skyldig att fullgöra nödfallsövertid enligt arbetstidslagen.

Mom 4 Arbete som medför rätt till övertidskompensation

Rätt till övertidskompensation föreligger om

- övertidsarbetet har beordrats på förhand eller
- övertidsarbetet har godkänts i efterhand.

Arbetstagare som har 28 eller 30 dagars semester enligt § 11 mom 2 i branschavtalet har inte rätt till övertidskompensation.

Om en arbetstagare har frihet beträffande arbetstidens förläggning, kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om att han inte ska ha rätt till övertidskompensation utan förekomsten av erforderligt övertidsarbete ska beaktas vid fastställande av lönen. Detsamma gäller för arbetstagare som har rätt att beordra andra arbetstagare till övertidsarbete eller har rätt att självständigt avgöra eget övertidsarbete. Arbetsgivaren skall underrätta berörd lokal arbetstagarorganisation om överenskommelse har träffats enligt detta stycke.

PostNordlokalt tilläggsavtal

Medarbetare, som har längre semester än som följer av allmänna villkorsavtalet till följd av tidigare statlig anställning, har inte rätt till övertidsgottgörelse om månadslönen inklusive fasta tillägg överstiger gällande prisbasbelopp.

Mom 5 Övertidsarbete som inte utförs i direkt anslutning till ordinarie arbetstid

Om en arbetstagare beordras att utföra övertidsarbete på tid som inte är förlagd i direkt anslutning till den ordinarie arbetstiden ges övertidskompensation som om övertidsarbetet hade utförts under minst tre timmar. Detta gäller dock inte om endast rast om högst 30 minuter skiljer övertidsarbetet från den ordinarie arbetstiden.

Om arbetstagaren inställer sig till övertidsarbete ska arbetsgivaren ersätta uppkomna resekostnader. Detta gäller även för arbetstagare som inte har rätt till särskild övertidskompensation.

Mom 6 Olika typer av övertidskompensation

Kompensation för övertidsarbete kan ges antingen i pengar (övertidsersättning) eller i ledig tid (kompensationsledighet). Kompensationsledighet ges om arbetstagaren själv vill det och arbetsgivaren inte av särskilda skäl bestämmer annat. Vid utläggning av ledighet bör arbetstagarens önskemål om tidpunkt beaktas.

Mom 6:1 Återföring av övertid

Om övertid ersatts med kompensationsledighet enligt moment 6 återförs motsvarande antal timmar till övertidsutrymmet enligt mom 2 ovan (allmän övertid).

Exempel

En medarbetare utför övertidsarbete om 4 timmar en helgfri måndag mellan 16.00 - 20.00. Dessa övertidstimmar räknas av från övertidsutrymmet enligt mom 2.

Överenskommelse träffas med medarbetaren om att övertidsarbetet ska kompenseras med ledig tid (kompensationsledighet) under sex timmar (4 x 1,5 tim = sex timmars kompensationsledighet).

När kompensationsledigheten tagits ut återförs de fyra övertidstimmarerna som har kompenserats genom ledigheten till övertidsutrymmet enligt mom 2.

PostNordlokalt tilläggsavtal

PostNordlokalt avtal kan träffas om regler för sparande och uttag av kompensationsledighet.

Mom 7 Beräkning av övertidsersättning

Övertidsersättning per timme betalas enligt följande.

- a) För övertidsarbete klockan 06.00 - 20.00 helgfria måndagar - fredagar.

Fasta kontanta månadslönen (uppräknad till heltidslön)

- b) För övertidsarbete på annan tid

Fasta kontanta månadslönen (uppräknad till heltidslön)

72

Övertidsarbete på vardagar som är arbetsfria för den enskilde arbetstagaren samt på midsommarafton, julafton och nyårsafton jämställs med övertidsarbete på "annan tid".

Ersättning utbetalas inte för kortare tid än 15 minuter i följd.

Semestertillägg är inkluderat i beloppet.

PostNordlokalt tilläggsavtal

Övertid för timavlönande

För timavlönade bestäms övertidsersättning för timavlönande per timme enligt följande.

- a) För övertidsarbete klockan 06.00 - 20.00 helgfria måndagar - fredagar ("enkel övertid").

Timlönen x 1,5

- b) För övertidsarbete på annan tid ("kvalificerad övertid")

Timlönen x 2

Mom 8 Beräkning av kompensationsledighet

Kompensationsledighet per övertidstimme ges enligt följande.

- a) För övertidsarbete klockan 06.00 - 20.00 helgfria måndagar - fredagar = 1 1/2 timme.
- b) För övertidsarbete på annan tid enligt mom 7 = 2 timmar.

§ 8 Mertid

Mom 1 Mertidsarbete

Med mertidsarbete avses arbete som deltidarbetande arbetstagare utför utöver den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för arbetstagarens deltid men som ligger inom det ordinarie arbetstidsmåttet för heltidsarbetande. Arbete på mertid anses som ordinarie arbetstid.

Arbete för deltidarbetande är övertid och ersätts enligt bestämmelserna i § 7 om arbetstagaren

- arbetar utöver ordinarie arbetstidsmåttet för heltidsarbetande under en kalendervecka
- arbetar på dag som är arbetsfri för motsvarande heltidsarbetande
- arbetar mer än det tillåtna antalet mertidstimmar
- inkallas till arbete på tid som inte är ordinarie arbetstid för motsvarande heltidsarbetande.

Anmärkning

Lokalt avtal kan träffas om avvikelser från eller kompletteringar till bestämmelserna i denna paragraf.

PostNordlokalt tilläggsavtal

Deltidsanställda

För deltidсанställd markeras på arbetstidsschemat i regel två lediga dagar per vecka i genomsnitt.

Övriga dagar där arbete ej är planerat är arbetsfria dagar (s k streckdagar).

För arbete på ledig dag erhålls övertidskompensation.

För arbete på arbetsfri dag erhålls mertids- eller övertidskompensation enligt 7 § respektive 8 § Branschavtalet.

Timavlönade

För timavlönad medarbetare gäller följande:

Arbetstid utöver den arbetstid som gäller enligt anställningsavtalet är mertid. Arbetstid utöver 40 timmar per vecka i genomsnitt under en kalendermånad är övertid.

Mom 2 Skyldighet att utföra mertidsarbete

När särskilda skäl föreligger är en deltidsarbetande arbetstagare skyldig att fullgöra mertidsarbete. Allmän mertid och allmän övertid får tas ut med sammanlagt 265 timmar per kalenderår.

Den allmänna övertiden får inte överstiga 210 timmar per kalenderår (48 timmar under en fyraveckorsperiod eller 50 timmar under en kalendermånad).

Den allmänna mertiden får inte överstiga 160 timmar per kalenderår.

För arbete på allmän mertid bör i första hand anlitas arbetstagare som frivilligt åtar sig detta.

Partiellt sjukskrivna eller partiellt tjänstlediga med stöd av lag har inte skyldighet att utföra mertidsarbete. Delpensionärers skyldighet är begränsad till högst 25 timmar per kalenderår.

Timtalen får överskridas om det behövs för att kunna slutföra ett uppdrag eller arbete som inte kan avbrytas utan stora olägenheter för verksamheten.

Ytterligare övertid eller ytterligare mertid kan tas efter lokalt avtal med berörd arbetstagarorganisation. För chefer och kvalificerade handläggare kan överenskommelse träffas direkt med arbetstagare.

PostNordlokalt tilläggsavtal

I antalet övertids- eller mertidstimmar räknas inte in förlängd arbetstid som fullgjorts

- Vid deltagande i personalutbildning eller
- Vid ordinarie tjänstgöring på helg.

Partiellt tjänstlediga för vård av barn har inte skyldighet att utföra mertidsarbete.

PostNordlokalt avtal får träffas om ytterligare övertid eller mertid.

Mom 3 Nödfallsmertid

En arbetstagare är skyldig att fullgöra nödfallsmertid enligt arbetstidslagen.

Mom 4 Arbete som medför rätt till mertidskompensation

Rätt till mertidskompensation föreligger om

- mertidsarbetet har beordrats på förhand eller
- mertidsarbetet har godkänts i efterhand.

Mom 5 Mertidsarbete som inte utförs i direkt anslutning till den deltidsanställdes ordinarie arbetstid

Om en arbetstagare beordras att utföra mertidsarbete på tid som inte är förlagd i direkt anslutning till den ordinarie arbetstiden ges mertidskompensation som om mertidsarbetet hade utförts under minst tre timmar. Detta gäller dock inte om endast rast om högst 30 minuter skiljer mertidsarbetet från den ordinarie arbetstiden.

Mom 6 Olika typer av mertidskompensation

Kompensation för mertidsarbete kan ges antingen i pengar (mertidersättning) eller i ledig tid (kompensationsledighet). Kompensationsledighet ges om arbetstagaren själv vill det och arbetsgivaren inte av särskilda skäl bestämmer annat. Vid utläggning av ledighet bör arbetstagarens önskemål om tidpunkt beaktas.

PostNordlokalt tilläggsavtal

PostNordlokalt avtal kan träffas om regler för sparande och uttag av kompensationsledighet.

Mom 7 Beräkning av mertidersättning

Vid mertidsarbete utbetalas följande ersättning per timme.

Fasta kontanta månadslönen (uppräknad till heltidslön)

140

Ersättning utbetalas inte för kortare tid än 15 minuter i följd.

Semestertillägg är inkluderat i beloppet.

PostNordlokalt tilläggsavtal

Mertidersättningen till timavlönad arbetstagare betalas som timlön

Mom 8 Beräkning av kompensationsledighet vid mertidsarbete

Kompensationsledighet beräknas timme för timme.

§ 9 Restidersättning

Mom 1 Rätt till restidersättning

Arbetstagaren har rätt till restidersättning enligt nedan om inte

- arbetsgivaren och arbetstagaren har enats om att arbetstagaren ska vara undantagen från bestämmelsen om restidersättning (gäller endast arbetstagare som inte har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete)
- arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om att kompensation för restid ska utges i annan form. Förekomsten av restid kan t ex beaktas vid fastställande av lönen
- arbetstagaren har en befattning som normalt medför tjänsteresor i betydande omfattning, t ex resande försäljare, servicetekniker eller liknande. En sådan arbetstagare har rätt till restidersättning endast om arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om detta.

Lokalt avtal får träffas om avvikelse från bestämmelserna i detta moment.

Mom 2 Restid

Med restid som medför rätt till ersättning avses den tid under en beordrad tjänsteresa inom Sverige som går åt för själva resan till bestämmelseorten och i förekommande fall ofrivillig väntetid under själva resan till tjänstgöringens början respektive till tjänstgöringens slut.

Restid som faller inom klockslagen för arbetstagarens ordinarie dagliga arbetstid räknas som arbetstid. Vid beräkning av restid medtas därför endast tjänsteresor utanför arbetstagarens ordinarie arbetstid.

Ersättning beräknas inte för kortare tid än 15 minuter i följd.

Om arbetsgivaren har bekostat sovplats på tåg eller båt under resan eller under en del av resan, ska tiden kl 00 - 06.00 inte räknas med.

Som restid räknas även normal tidsåtgång då arbetstagaren under en tjänsteresa själv kör bil eller annat fordon, oavsett om detta tillhör arbetsgivaren eller inte.

Resan ska anses påbörjad och avslutad i enlighet med de bestämmelser som gäller för traktamentsberäkning eller motsvarande hos respektive arbetsgivare.

PostNordlokalt tilläggsavtal

Vid tjänsteresa utom Sverige betalas restidsersättning för resor till den första förrättningsorten och återresan från den sista förrättningsorten.

Stationering och tjänstgöringsställen för produktionspersonal

Medarbetare med stationeringsort på HUB har tjänstgöringsradie på fem mil räknat från HUB:en vilket innebär flera olika tjänstgöringsställen. Resa till de olika tjänstgöringsställena berättigar inte restidsersättning och resan sker utanför arbetstid. I de fall resa till olika tjänstgöringsställen sker under samma arbetsdag sker resan på arbetstid alternativt utgår restidsersättning

Mom 3 Ersättning

Restidsersättning betalas per timme med 67,67 kr per den 1/8 2017. Per den 1/8 2018 betalas 69,02 kr och per den 1/8 2019 betalas 70,47 kr per timme.

För tid från klockan 19.00 dag före tjänstgöringsfritt kalenderdygn till kl 07.00 på påföljande tjänstgöringsdag är dock tillägget per timme 101,35 kr per den 1/8 2017. Per den 1/8 2018 betalas 103,38 kr och per den 1/8 2019 betalas 105,55 kr per timme.

Semestertillägg är inkluderat i beloppen.

Lokalt avtal kan träffas om annan ersättning. Sådant avtal får även innebära avvikelser från bestämmelserna i 2 mom.

PostNordlokalt tilläggsavtal

Restidsersättningen per timme är 80,67 kronor från 1 augusti 2017 till och med 31 juli 2018, 82,29 kronor från 1 augusti 2018 till och med 31 juli 2019 och 84,01 kronor från 1 augusti 2019 till och med 31 juli 2020.

För tid från klockan 19:00 dag före tjänstgöringsfritt kalenderdygn till kl 07:00 påföljande tjänstgöringsdag är tillägget 111,93 kronor från och med den 1 augusti 2017 till och med den 31 juli 2018, 114,17 kronor från och med 1 augusti 2018 till och med 31 juli 2019 och 116,57 kronor från och med 1 augusti 2019 till och med 31 juli 2020.

Semestertillägg är inkluderat i beloppen.

PostNordlokalt avtal får träffas om annan ersättningsform.

§ 10 Ersättning för ob, jour och beredskap

Mom 1 Obekväm arbetstid

Arbetsstagare, som arbetar på obekväm tid, har obekvämtidstillägg, om inte annat följer av lokalt avtal. Obekvämtidstillägg utbetalas endast för sådant i ordinarie arbetstid ingående arbete som enligt arbetstidsschema eller motsvarande föreskrift eller enligt beslut av överordnad fullgörs på obekväm tid.

Tillägg för enkel obekväm tid utges per timme med 20,30 kr per den 1/8 2017. Per den 1/8 2018 betalas 20,70 kr och per den 1/8 2019 betalas 21,14 kr per timme.

Tillägg för kvalificerad obekväm tid utges per timme med 45,40 kronor per den 1/8 2017. Per den 1/8 2018 betalas 46,31 kr och per den 1/8 2019 betalas 47,28 kr per timme.

Enkel obekväm tid är tid

tid mellan klockan 19.00 och 22.00, i den mån det inte är fråga om tid som sägs nedan.

Kvalificerad obekväm tid är

- a) tid från klockan 19.00 på fredag till klockan 07.00 på måndag,
- b) tid från klockan 19.00 på dag före trettondagen, första maj, Kristi himmelfärdsdag eller nationaldagen till klockan 07.00 på närmast följande vardag,
- c) tid från klockan 19.00 dag före långfredagen till klockan 07.00 på dagen efter annandag påsk,
- d) tid från klockan 19.00 på dagen före pingstafton, midsommarafton, julafton eller nyårsafton till klockan 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen,
- e) all tid på vardag som både föregås och efterföljs av sön- eller helgdag samt
- f) tid i övrigt mellan klockan 22.00 och 06.00.

När det är fråga om tid som anges i andra stycket c) eller d) ska i stället för angivet belopp för kvalificerad obekväm tid gälla beloppet 101,76 kr per den 1/8 2017. Per den 1/8 2018 gäller beloppet 103,80 kr och per den 1/8 2019 gäller beloppet 105,98 kr.

Semestertillägg är inkluderat i beloppen.

Lokalt avtal kan träffas om andra regler.

PostNordlokalt tilläggsavtal

Från och med den 1 augusti 2016 till och med 31 juli 2017 gäller följande.

Till den del ordinarie tjänstgöring utförs under helg är ob-ersättningen 388,94 kronor per timme från 1 augusti 2017 till och med 31 juli 2018, 396,71 kronor per timme från 1 augusti 2018 till och med 31 juli 2019 och 405,05 kronor per timme från 1 augusti 2019 till och med 31 juli 2020 för medarbetare var arbetstid regleras enligt 6 b § eller 6 c §. Med helg avses helgdag som infaller måndag till och med söndag samt påskafton, pingstafton, midsommarafton, julafton och nyårsafton.

Denna bestämmelse gäller inte för timavlönade.

Semestertillägg är inkluderat i ovan angivna belopp.

Mom 2 Jour

Jour är tid då arbetstagaren på tjänstgöringsfri tid är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsplatsen eller annan anvisad plats utom bostaden för att när behov uppkommer utföra arbete. Jourtid får tas ut med högst 48 timmar under en fyraveckorsperiod eller högst 50 timmar under en kalendermånad.

Lokalt avtal kan träffas om annan beräkning eller omfattning av jour. För chefer och kvalificerade handläggare kan överenskommelse om omfattningen träffas direkt med arbetstagaren. Ersättning för jour regleras i lokalt avtal.

Mom 3 Beredskap

Beredskap är tid då arbetstagaren på tjänstgöringsfri tid är skyldig att vara anträffbar för att efter varsel infinna sig på arbetsplatsen. Beredskap får tas ut vid högst sju tillfällen under en tid av fyra veckor.

Lokalt avtal kan träffas om annan beräkning eller omfattning av beredskap. För chefer och kvalificerade handläggare kan överenskommelse om omfattningen träffas direkt med arbetstagaren.

Ersättning för beredskap regleras i lokalt avtal.

PostNordlokalt tilläggsavtal om jour och beredskap

För jour som uppgår till högst 50 timmar under en kalendermånad utgår jourtillägg med 36,43 kronor per timme från och med den 1 augusti 2017 till och med

31 juli 2018, 37,16 kronor från och med 1 augusti 2018 till och med 31 juli 2019 och 37,94 kronor från och med 1 augusti 2019 till och med 31 juli 2020.

För jour därutöver är ersättningen 72,89 kronor från den 1 augusti 2017 till och med 31 juli 2018, 74,35 kronor från och med den 1 augusti 2018 till och med 31 juli 2019 och 75,91 kronor från och med den 1 augusti 2019 till och med 31 juli 2020.

När det är fråga om tid som anges i branschavtalet moment 1 c) eller d) under bestämmelsen om ob-ersättning d.v.s. vid så kallad storhelg, är ersättning för jour per timme 145,74 kronor från den 1 augusti 2017 till och med 31 juli 2018, 148,65 kronor från och med den 1 augusti 2018 till och med 31 juli 2019 och 151,77 kronor från och med den 1 augusti 2019 till och med 31 juli 2020.

För beredskap som uppgår till högst 130 timmar under en kalendermånad utgår beredskapstillägg med 16,39 kronor per timme från och med den 1 augusti 2017 till och med 31 juli 2018, 16,72 kronor från och med den 1 augusti 2018 till och med 31 juli 2019 och 17,07 kronor från och med den 1 augusti 2019 till och med 31 juli 2020.

Ovan angivna belopp höjs med 100 procent för jour och beredskap som fullgörs under tid som anges i § 10 moment 1 punkt a) till d). Dock höjs det lägsta jourtilläggsbeloppet samt båda beredskapstilläggsbeloppen med 200 procent vid tid som fullgörs enligt c) och d).

För beredskap därutöver utgår ersättning per timme med 32,80 kronor från den 1 augusti 2017 till och med 31 juli 2018, 33,46 kronor från den 1 augusti 2018 till och med 31 juli 2019 och 34,16 kronor från och med 1 augusti 2019 till och med 31 juli 2020.

När det är fråga om tid som anges i branschavtalet moment 1 c) eller d) under bestämmelsen om ob-ersättning d.v.s. vid så kallad storhelg är ersättning för beredskap per timme 65,58 kronor från och med den 1 augusti 2017 till och med 31 juli 2018, 66,89 kronor från och med den 1 augusti 2018 till och med 31 juli 2019 och 68,29 kronor från och med den 1 augusti 2019 till och med 31 juli 2020.

När jour och beredskap beordrats utgår ersättning för den verkligt fullgjorda tiden, dock lägst 8 timmar under en 24-timmarsperiod beräknad från kl. 22.00.

Om arbetstagaren kallats in under tid han/hon har jour eller beredskap erhålls ersättning för minst en timme vid jour och minst två timmar vid beredskap.

Tillfälligt ingripande under jour och beredskap, t.ex. mottagandet av enstaka telefonsamtal, är inte att betrakta som arbetstid.

Semestertillägg är inkluderat i ovan angivna belopp.

PostNordlokalt avtal kan träffas om annan ersättning för jour eller beredskap.

§ 11 Semester

Mom 1 Allmänna bestämmelser

Arbetsstagare har rätt till semester enligt lag med de ändringar och tillägg som gjorts nedan.

Arbetsgivaren kan besluta om att intjänandeår och semesterår ska sammanfalla och utgöras av kalenderår. Om arbetsgivaren fattat ett sådant beslut ska bestämmelsen i 26 a § semesterlagen inte gälla.

Lokalt avtal kan träffas om avsteg från bestämmelserna i denna paragraf i fråga om beräkning av semester vid oregelbunden och/eller koncentrerad arbetstidsförläggning (hel- eller deltid) och vid ändrad sysselsättningsgrad samt om beräkning av semesterlön och semesterersättning. För arbetsområden med oregelbunden arbetstidsförläggning kan lokalt avtal träffas om beräkning av semester för timme i stället för dag.

PostNordlokalt tilläggsavtal

Semesterår

För månadsavlönade arbetsstagare sammanfaller intjänandeår och semesterår och utgörs av kalenderår.

Semester för timavlönade arbetsstagare

För timavlönade arbetsstagare tillämpas semesterlagen i dess helhet.

Semesterlönegrundande frånvaro

Utöver den semesterlönegrundande frånvaron enligt 17 § semesterlagen gäller att frånvaro av följande anledningar är semesterlönegrundande under den tid som anges nedan om arbetsstagaren vid frånvarons början varit anställd minst 3 månader.

Sjukdom då rätt till sjuklön eller sjukpension enligt ITP-P föreligger

- rätt till semester finns under insjuknandeåret samt följande kalenderår

Föräldraledig med föräldrapenning

- Ingen begränsning

Vid hel frånvaro där icke semesterlönegrundande ledighet utan lön kombineras med föräldraledighet med föräldrapenning är frånvaron semesterlönegrundande enbart till den del som föräldrapenning utbetalas.

Semesterförläggning

Arbetsgivaren upprättar årligen en eller flera semesterplaner som tillsammans omfattar ett helt år.

Vid utläggning av semester skall arbetstidsmättet för en semesterdag motsvara arbetstidsmättet för en normalarbetsdag. Vid utläggning av fyra sammanhängande semesterveckor under sommarperioden kan utläggningen ske under hela perioden 1 juni-31 augusti.

Kommentar:

Beträffande avstämning av arbetstid under semesterdag, se PostNordlokalt tilläggsavtal 6 b § och 6 c §.

Mom 2 Semesterns längd

Årssemestern är:

25 dagar - om inte annat anges nedan

28 dagar - för arbetstagare, som har frihet beträffande arbetstidens förläggning och överenskommelse träffats med arbetstagaren om att särskild kompensation för övertidsarbete inte ska utgå, under förutsättning att förekomsten av övertidsarbete inte beaktats vid fastställande av lönen

30 dagar - för arbetstagare som har rätt att beordra andra arbetstagare till övertidsarbete eller har rätt att självständigt avgöra eget övertidsarbete och överenskommelse träffats med arbetstagaren om att särskild kompensation för övertidsarbete inte ska utgå, under förutsättning att förekomsten av övertidsarbete inte beaktats vid fastställande av lönen.

Överenskommelse kan träffas med arbetstagare i annat fall om rätt till 28 eller 30 dagars semester i stället för särskild övertidskompensation.

Lokalt avtal kan även träffas om att arbetstagare i annat fall ska ha rätt till 28 eller 30 dagars semester i stället för särskild övertidskompensation.

Övergångsbestämmelse

Arbetstagare, som har längre semester än som följer av allmänna villkorsavtalet till följd av tidigare statlig anställning, har inte rätt till övertidsgottgörelse om månadslönen uppgår till 31 100 kronor eller mer (29 700 kronor eller mer för arbetstagare som 1995-06-30 har minst den lönen).

Partsgemensam kommentar:

Ett PostNordlokalt tilläggsavtal har ersatt ovan angivna övergångsbestämmelse och istället gäller att denna grupp, d.v.s. medarbetare, som har längre semester än som följer av allmänna villkorsavtalet till följd av tidigare statlig anställning,

inte rätt till övertidsgottgörelse om månadslönen inklusive fasta tillägg överstiger gällande prisbasbelopp eller mer, se under 7§ Övertid mom 4.

PostNordlokalt tilläggsavtal

Arbetstagare som den 30 juni 1995 var anställd i bolag, som omfattades av Postens bolagsavtal behåller den längre semester som uppnåtts semesteråret 1995 så länge den är förmånligare än en tillämpning av mom 2.

Överenskommelse som träffas om rätt till 28 eller 30 dagars semester i stället för särskild övertidskompensation gäller för ett semesterår i taget och kan skriftligen av endera parten sägas upp två månader före semesterårets slut.

Mom 3 Semesterlön

Semesterlönen utgörs av den månadslön som är aktuell under semestern plus semestertillägg

Semestertillägg utgörs av

- 0,8 procent av aktuell månadslön per betald semesterdag
- ett belopp motsvarande nedan angivna procenttal av summan av sådana rörliga lönedelar som inte inkluderar semestertillägg och som har betalats ut under ett år närmast före semesteråret.

Årssemester vid intjänandeårets början	Procenttal
25	12,00
28	13,44
30	14,40

Till summan av rörliga lönedelar enligt ovan ska för varje kalenderdag (helt eller delvis) med semesterlönegrundande frånvaro läggas en genomsnittlig dagsinkomst av den rörliga lönen. Denna genomsnittliga dagsinkomst beräknas genom att året före semesteråret utbetald rörlig lönedel divideras med antalet anställningsdagar exklusive semesterledighetsdagar och hela kalenderdagar med semesterlönegrundande frånvaro året före semesteråret.

Om beräkning enligt föregående stycke ger ett mindre rimligt resultat får arbetsgivaren, efter samråd med berörd arbetstagarorganisation, bestämma summan av de rörliga lönedelarna med beaktande av vad som är normalt för arbetstagare med motsvarande arbete utan semesterlönegrundande frånvaro.

PostNordlokalt tilläggsavtal

En arbetstagare som får partiellt sjukbidrag/partiell förtidspension jämförs med en partiellt ledig arbetstagare vid beräkning av semesterlönen. För arbetstagare som kvarstår på PA-91 och som har partiellt sjukbidrag/partiell förtidspension skall dock sjukavdrag och samordningsavdrag fortsätta att göras på vanligt sätt.

Mom 4 Utbetalning av semesterlön

Det semestertillägg, som beräknas på den aktuella månadslönen, betalas vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med eller närmast efter semestern.

Semestertillägget för rörliga lönedelar betalas ut senast i juni månad

Mom 5 Avdrag för obetald semesterdag

För varje obetald semesterdag görs avdrag från arbetstagarens aktuella månadslön med 4,6 procent av månadslönen.

Mom 6 Avräkning

Om arbetstagaren under semesteråret fått större semesterlön än vad som motsvaras av intjänad semesterlön får arbetsgivaren göra avräkning mot den ordinarie lönen samt semestertillägget för rörlig lönedel.

Detta moment gäller endast i det fall sammanfallande intjänandeår och semesterår tillämpas.

Anmärkning

I fråga om avräkning för förskottssemester i det fall skilda intjänandeår och semesterår tillämpas gäller bestämmelserna i semesterlagen (29 §). Finns skriftlig överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren om förskottssemester får avräkning, utom för intjänad semesterersättning, även göras mot intjänad lön.

Mom 7 Semesterersättning

Semesterersättning utgörs av intjänad semesterlön som inte betalats ut i samband med semesterledighet. Den beräknas som 4,6 procent av den aktuella månadslönen per semesterdag plus semestertillägg.

PostNordlokalt tilläggsavtal

Vid utbetalning av bonus är semestertillägg inkluderat i bonusbeloppet.

Mom 8 Sparande av semester

Mom 8.1 Antal sparade semesterdagar

Om arbetstagare för visst semesterår har rätt till mer än 20 betalda semesterdagar, får han spara en eller flera av de överskjutande dagarna till ett senare semesterår. Arbetstagaren får dock vid varje tidpunkt inte ha fler sparade dagar än 25, om inte annat följer av lokalt avtal.

PostNordlokalt tilläggsavtal

Medarbetare som den 31 december 2010 hade fler än 25 dagars sparad semester har rätt att fortsätta ha dessa semesterdagar sparade. Medarbetaren har dock inte rätt att spara ytterligare semesterdagar förrän han eller hon har färre än 25 dagar sparad semester.

Mom 8.2 Semesterlön för sparad semesterdag

Semesterlön för sparad semesterdag utgörs av den månadslön som är aktuell under semestern samt semestertillägget om 0,8 procent.

Mom 9 Semester vid intermittent deltidsarbete

Om en arbetstagare är deltidsarbetande och arbetar mindre än fem dagar i genomsnitt per helgfri vecka, ska antalet

bruttosemesterdagar (= det antal semesterdagar som ska läggas ut under semesteråret) omräknas till

nettosemesterdagar (= som ska förläggas på de dagar som annars skulle ha utgjort arbetsdagar för arbetstagaren).

Beräkningen görs enligt följande:

$$\frac{\text{Antalet arbetsdagar / vecka}}{5} \times \text{antalet brutto-semesterdagar} = \text{antalet netto-semesterdagar}$$

(Antal arbetsdagar/vecka = arbetsdagar i genomsnitt per helgfri vecka i genomsnitt under begränsningsperioden enligt arbetstagarens arbetstidsschema.)

Uppstår vid beräkningen brutet tal sker avrundning uppåt till närmaste heltal. Denna avrundning görs vid ett tillfälle per semesterår.

Om arbetstagarens arbetstid ändras så att antalet arbetsdagar per vecka förändras, ska antalet uttagna nettosemesterdagar räknas om att svara mot den nya arbetstiden.

Beräkning av semestertillägg, semesterersättning respektive löneavdrag vid obetald semester ska ske med utgångspunkt från antalet bruttosemesterdagar.

PostNordlokalt tilläggsavtal

För heltidstjänstgörande arbetstagare vars arbetstid är förlagd så att arbetstagararen arbetar mindre än fem dagar i genomsnitt per helgfri vecka gäller reglerna i 11 § 9 mom i tillämpliga delar.

Om semesterledigheten för hel- och deltidstjänstgörande omfattar minst 19 dagar tillämpas reglerna i semesterlagens § 9 om rätt till ledighet under veckoslut omedelbart före och omedelbart efter semesterledigheten.

PostNordlokalt avtal får träffas om andra grunder för beräkning av semestern under förutsättning att semestern förläggs så att den i möjligaste mån medför ledighet under lika lång sammanlagd arbetstid som om arbetet varit förlagt till fem vardagar varje vecka.

Mom 10 Ändrad sysselsättningsgrad

Om arbetstagararen under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semester-tillfället, ska för bestämmande av semesterlön och semestertillägg den månadslön som är aktuell under semestern justeras uppåt eller neråt i proportion till skillnaden mellan sysselsättningsgraderna. Detta gäller när skilda semesterår och intjänandeår tillämpas.

Lokalt avtal kan träffas om beräkning av semester för arbetstagare med partiell sjukle-dighet som varat mer än 1 år eller med partiellt sjukbidrag/sjukpension.

Mom 11 Intyg om uttagen semester

Intyg om uttagen semester ska utfärdas av arbetsgivaren vid anställningens upphörande.

§ 12 Sjuklön m.m.

Mom 1 Rätten till sjuklön

Arbetstagare har rätt till sjuklön enligt de regler som anges i denna paragraf.

Mom 2 Sjukanmälan till arbetsgivare

När en arbetstagare blir sjuk och därför inte kan arbeta ska arbetstagaren snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta.

Samma gäller om arbetstagaren måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta.

Mom 3 Försäkran och läkarintyg

Arbetstagaren ska styrka sjukdom med en skriftlig försäkran som skall lämnas till arbetsgivaren. Av denna ska framgå att, och i vilken omfattning, arbetstagaren inte kunnat arbeta på grund av sjukdom.

Om sjukperioden är längre än sju dagar, ska arbetstagaren styrka sjukdomen med läkarintyg, som visar att arbetstagaren är oförmögen att arbeta och som också anger sjukperiodens längd.

Arbetsgivaren får om särskilda skäl föreligger begära att arbetstagaren ska styrka nedläggningen av arbetsförmågan med läkarintyg från tidigare dag. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare.

Mom 4 Sjuklönens storlek

Mom 4.1 Sjukdom t.o.m. 14:e kalenderdagen per sjukperiod

För varje timme en arbetstagare är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag

- för den första frånvarodagen (karensdagen) i sjuklöneperioden

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{genomsnittliga arbetstiden i helgfri vecka}}$$

- fr.o.m. den andra frånvarodagen i sjuklöneperioden

$$20 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{genomsnittliga arbetstiden i helgfri vecka}}$$

Lokalt avtal kan träffas om andra beräkningsgrunder.

Anmärkningar

1. För arbetstagaren som enligt försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön om 80 procent under hela sjuklöneperioden görs sjukavdrag enligt vad som gäller fr o m den andra frånvarodagen i sjuklöneperioden.
2. Ny sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod avslutats ska betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden.
3. Om arbetstagaren under de senaste tolv månaderna haft sammanlagt tio karensdagar görs sjukavdrag för den första dagen i kommande sjukperiod enligt vad som gäller fr o m den andra frånvarodagen i sjuklöneperioden.

PostNordlokalt tilläggsavtal

Sjukavdraget beräknas per timme enligt formlerna i branschavtalet och med utgångspunkt i den genomsnittliga arbetstiden per vecka. Avdrag med 100 % görs för det antal timmar som motsvarar en femtedel av den genomsnittliga arbetstiden per vecka. Därefter görs avdrag med 20 % för resterande timmar i sjuklöneperioden.

Om frånvaron under karensdagen inte omfattar hela arbetsdagen görs avdrag för karensdagen för det antal timmar och minuter som motsvarar nedan angiven andel av hel frånvaro.

SJUKFRÅNVARONS LÄNGD	AVDRAG FÖR
högst 25 %	25 %
25,1 - 50 %	50 %
50,1 - 75 %	75 %
mer än 75 %	100 %

Mom 4.2 Sjukdom fr.o.m. 15:e kalenderdagen

För varje sjukdag (inklusive arbetsfria dagar) görs sjukavdrag per dag enligt följande.

För arbetstagare med **månadslön om högst** $\frac{7,5 \times \text{basbeloppet}^*}{12}$

$90 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$

* Det aktuella prisbasbeloppet

För arbetstagare med **månadslön över** $\frac{7,5 \times \text{basbeloppet}^*}{12}$

$$90 \% \times \frac{7,5 \times \text{basbelopp}^*}{365} + 10\% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12 - 7,5 \times \text{basbelopp}^*}{365}$$

Lokalt avtal kan träffas om andra beräkningsgrunder.

PostNordlokalt tilläggsavtal

Sjukavdrag fr o m dag 91 av sjukfrånvaro för arbetstagare som kvarstår på PA-91

För arbetstagare som på grund av sjukfrånvaro eller delpension vid årsskiftet 1995/1996 kvarstår på Postens tillämpningsavtal till PA-91 skall fr o m dag 91 av sjukfrånvaro göras sjukavdrag enligt nedanstående formler.

Fr o m den 1:a i den kalendermånad då övergång sker till ITP-P tillämpas branschavtalets regler.

För varje kalenderdag under sjukfrånvaron görs sjukavdrag med

$$20 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365} + 80 \% \times \frac{(\text{månadslönen} \times 12)^*}{365}$$

*) dock högst 7,5 x basbeloppet

Om här avsedd arbetstagare uppbär förtidspension/sjukbidrag skall samordning ske mellan lönen och förtidspensionen/sjukbidraget. Avdrag görs enligt följande.

- 10 % av månadslönen beräknad per dag plus
- avdrag för utgående förmån (samordningsavdrag)

Samordning får bara ske om arbetstagaren har lön för den tid han uppbär förtidspension/sjukbidrag. Vid partiellt utgående förmån göra sjukavdrag motsvarande sjukfrånvarons omfattning. Samordningsavdraget får dock inte vara så stort att det inkräktar på den lön som betalas ut för den arbetade tiden.

Om arbetstagaren får sjukbidrag eller förtidspension på grund av arbetsskada och därför får livränta, görs helt löneavdrag. Vid partiellt sjukbidrag/förtidspension görs partiellt löneavdrag i motsvarande mån.

Sjuklön till timavlönade arbetstagare

1. Sjukfrånvaro dag 1-14

En timavlönad arbetstagare som uppfyller förutsättningarna för rätt till sjuklön enligt Lagen om sjuklön har rätt till sjuklön under sjuklöneperioden med nedan angiven del av den lön och de lönetillägg som arbetstagaren gått miste om till

följd av sjukdomen:

Kalenderdag 1 0%

Kalenderdag 2-14 80%

Om arbetstagaren enligt försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön med 80% under hela sjuklöneperioden betalas sjuklön enligt vad som gäller för kalenderdag 2-14.

2. Sjukfrånvaro dag 15-90

En timavlönad arbetstagare kan erhålla sjuklön under dag 15-90 vid sjukfrånvaro under förutsättning att arbetstagaren

- inte anställs enbart för tillfälligt tjänstgöringsuppdrag
- iakttar bestämmelserna i mom 2 och 3
- är sjukpenningförsäkrad medlem i allmän försäkringskassa

Sjuklönen utbetalas t o m 90:e dagen vid sjukfrånvaro av följande skäl:

- olycksfall i arbetet och färdolycksfall
- våld eller misshandel p g a tjänsten
- risk för överföring av smitta
- vaccination som initieras av arbetsgivaren
- chockskada till följd av rån

Sjuklönen är 10% av den genomsnittliga dagsinkomsten under de närmast före sjukfrånvaron förflutna sex hela kalendermånaderna. I inkomsten inräknas lön och lönetillägg med undantag av overtidsersättning.

Dagsinkomsten erhålls genom att den sammanräknade inkomsten divideras med antalet kalenderdagar under sexmånadersperioden eller den kortare tid som anställningen omfattat. Frånvarodag som enligt 17 § semesterlagen är semesterlönegrundande inräknas inte i dagantalet.

Arbetstagarens kostnader för läkarvård i samband med skada etc enligt ovan ersätts enligt tilläggsavtalet till § 12 om ersättning för läkarvård, läkemedel m m.

Mom 5 Sjuklönetidens längd

Rätt till sjuklön gäller längst t o m den dag när arbetsförmågan har förelegat 90 kalenderdagar i följd.

Om arbetsförmågan inte förelegat 90 kalenderdagar i följd men arbetstagaren under den senaste tolv månadersperioden varit sjuk vid flera tillfällen upphör rätt till sjuklön när arbetstagaren varit arbetsförmögen i sammanlagt 105 kalenderdagar under perioden.

När arbetstagare har rätt till sjukpension enligt pensionsavtalet upphör rätten till sjuklön.

Bestämmelserna i detta moment inskränker inte rätten till sjuklön enligt lag under sjuklöneperiod (mom 4.1 ovan).

Mom 6 Ersättning när smittbärrpenning utgår

Om arbetstagare måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till smittbärrpenning görs avdrag enligt följande.

Frånvaro t.o.m. 14:e kalenderdagen:

För varje timme av frånvaro görs avdrag med

$$\frac{\text{månadslön} \times 12}{52 \times \text{genomsnittliga arbetstiden i helgfri vecka}}$$

Fr.o.m. den 15:e kalenderdagen görs avdrag enligt mom 4.2.

Mom 7 Avdrag vid sjukdom när arbetstagaren inte har rätt till sjuklön

Mom 7.1 Sjukdom t.o.m. 14:e kalenderdagen per sjuktilfälle

För varje timme en arbetstagare är frånvarande på grund av sjukdom görs avdrag med

$$\frac{\text{månadslön} \times 12}{52 \times \text{genomsnittliga arbetstiden i helgfri vecka}}$$

Mom 7.2 Sjukdom fr.o.m. 15:e kalenderdagen

För varje kalenderdag av frånvaro görs avdrag med

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

Om frånvaron omfattar hel kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen.

Mom 8 Begreppet månadslön

Med månadslön i denna paragraf avses - förutom fast kontant lön och eventuella fasta

lönetillägg som utbetalas per månad - även den genomsnittliga inkomsten per månad kalenderåret före insjuknandeåret av rörliga lönedelar, med undantag av övertidsersättning och sådana rörliga lönedelar som behålls även under sjukledighet, uppräknad med löneutrymmet enligt branschavtalet för resp kalenderår.

Lokalt avtal kan träffas om annan beräkningsgrund av de rörliga lönedelarna.

Mom 9 Vissa samordnings- och inskränkingsregler

Om arbetstagare får ersättning från staten, från försäkring eller från skadevållande tredje man, får arbetsgivaren besluta om minskning helt eller delvis av sjuklön för att undvika överkompensation vid sjukdom i förhållande till de sjuklönenivåer som följer av detta avtal. Det sagda gäller inte ersättning från allmän försäkringskassa eller ersättning enligt kollektivavtal.

Om arbetstagaren helt eller delvis har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt socialförsäkringsbalken reduceras sjuklönen i motsvarande mån.

Om arbetstagaren har skadats vid olycksfall under förvärvsarbete för någon annan arbetsgivare eller i samband med egen rörelse, ska arbetsgivaren betala sjuklön för o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden endast om arbetsgivaren särskilt har åtagit sig detta

Rätt till sjuklön föreligger inte om arbetstagaren

- ådragit sig sjukdomen vid uppsåtligt brott som han har dömts för genom dom som har vunnit laga kraft, eller
- medvetet eller av grov vårdslöshet lämnar oriktiga eller vilseledande uppgifter angående något förhållande som är av betydelse för rätten till sjuklön

PostNordlokalt tilläggsavtal

Ersättning för läkarvård, läkemedel med mera

En förutsättning för att kostnader för läkarvård eller läkemedel skall ersättas är att registrering i ett så kallat högkostnadskort visas upp.

1. Läkarvård (motsv)

Kostnader för läkarvård ersätts med högst 95 kronor per behandlingstillfälle.

Med läkarvård avses behandling av person som är behörig att utöva läkaryrket samt läkararvode för intyg som arbetsgivaren kräver.

Motsvarande ersättning utbetalas vid psykologbehandling (legitimerad psykolog, legitimerad psykoterapeut eller legitimerad psykiater) efter remiss av läkare samt vid oralkirurgisk tandvårdsbehandling vid sjukhus eller vid odontologisk fakultet.

2. Annan sjukvårdande behandling

Annan sjukvårdande behandling i offentlig vård eller av enskild vårdgivare som tillämpar av regeringen fastställd taxa ersätts med högst 55 kronor per behandlingstillfälle.

3. Sjukhusvård

En arbetstagare har rätt till ersättning för sjukhusvård med högst 70 kronor för varje vård dag.

4. Läkemedel

Kostnaderna för sådana receptbelagda läkemedel som enligt lag omfattas av högkostnadsskydd ersätts av arbetsgivaren.

5. Undantag

När en arbetstagare beviljas hel tjänstledighet enligt 14 § 2 mom gäller att arbetstagaren är undantagen från reglerna om sjukvårdsförmåner under tjänstledigheten om denna är längre än en kalendermånad. Undantaget gäller fr o m den dag tjänstledigheten påbörjas.

6. Ersättning enligt andra grunder

Arbetsgivaren kan medge ersättning för vård enligt andra grunder.

Kommentar:

Läkarvård FYSS (Fysisk aktivitet i Sjukdomsprevention och Sjukdomsbehandling) ersätts enligt punkt 1 eller 2 ovan. Om läkare ordinerar fysisk aktivitet på recept som medför t ex deltagaravgift kan viss ersättning för sådan avgift lämnas inom ramen för Subventionerad friskvård.

§ 13 Föräldraledighet

Under tid som arbetstagaren är föräldraledig utbetalas ersättning enligt följande under förutsättning att arbetstagaren haft oavbruten anställning hos arbetsgivaren under minst ett år före den första dagen av föräldraledighet.

För en sammanhängande trettiodagarsperiod av föräldraledighet med antingen hel, tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels föräldrapenning utbetalas

- vid hel föräldrapenning, en månadslön minus 30 löneavdrag beräknad per dag enligt nedan.

För varje dag (inklusive arbetsfria dagar) görs löneavdrag enligt följande.

För arbetstagare med månadslön om högst $\frac{(10 \times \text{basbeloppet}^*)}{12}$

$$90 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

För arbetstagare med månadslön över $\frac{(10 \times \text{basbeloppet}^*)}{12}$

$$90 \% \times \frac{(10 \times \text{basbeloppet}^*)}{365} + 10\% \times \frac{(\text{månadslönen} \times 12) - (10 \times \text{basbeloppet}^*)}{365}$$

- vid tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels föräldrapenning, tre fjärdedelar, hälften respektive en fjärdedel av belopp enligt ovan.

Ersättning utgår för högst två sådana trettiodagarsperioder.

Har föräldrapenning nedsatts/indragits enligt socialförsäkringsbalken ska ersättning enligt denna paragraf reduceras i motsvarande mån.

I fråga om löneavdrag vid föräldraledighet gäller bestämmelserna i § 14 mom 3 om avdrag vid ledighet.

Efter två års sammanhängande anställning hos arbetsgivaren utges ersättning för högst tre trettiodagarsperioder.

Efter tre års sammanhängande anställning hos arbetsgivaren utges ersättning för högst fyra trettiodagarsperioder.

Efter fyra års sammanhängande anställning hos arbetsgivaren utges ersättning för högst fem trettiodagarsperioder.

* Det aktuella prisbasbeloppet

Efter fem års sammanhängande anställning hos arbetsgivaren utges ersättning för högst sex trettiodagarsperioder.

PostNordlokalt tilläggsavtal

1. Löneavdrag vid föräldraledighet

Vid föräldraledighet görs löneavdrag för varje kalenderdag som föräldraledigheten omfattar med 3,3 % av månadslönen.

Om en föräldraledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader görs avdrag med månadslönen.

Vid partiell föräldraledighet anpassas avdraget till ledighetens omfattning innebärande att arbetstagarens månadslön räknas ner i proportion till arbetstidsminskningen. Motsvarande gäller i det fall då ledigheten förlagts till vissa dagar i veckan.

2. Föräldraledighetstillägg

När en arbetstagare uppbär hel, halv eller fjärdedels föräldrapenning över garantinivån enligt lagen om allmän försäkring under högst 390 dagar utbetalas helt, halvt eller fjärdedels föräldraledighetstillägg.

Föräldraledighetstillägget för hel föräldraledighet utgörs av 10 % av daglönen. Daglönen beräknas som 3,3 % av månadslönen.

Om arbetstagarens årslön överstiger 7,5 basbelopp utgörs föräldraledighetstillägget för hel föräldraledighet av 90 % av daglönen minskad med den maximerade föräldrapenningen.

Med månadslön avses i detta sammanhang fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg samt den genomsnittliga inkomsten per månad under närmast föregående år av rörliga lönedelar, med undantag av övertidsersättning, uppräknad med löneutrymmet enligt branschavtalet för resp kalenderår.

Om en arbetstagare efter en längre tids partiell tjänstledighet (mer än 90 dagar) avbryter tjänstledigheten och därefter tar föräldraledigt gäller följande.

Föräldraledighetstillägget skall i de fall föräldrapenningen är baserad på inkomsten under den partiella ledigheten utgöra 90 % av daglönen minskad med föräldrapenningen. Förutsättningen för denna beräkning är att föräldraledigheten påbörjats mer än 90 dagar efter det att den partiella tjänstledigheten upphörde. Under de 90 dagarna förutsätts att arbete utförs i normal omfattning.

Har mindre än 90 dagar förflutit mellan att den partiella tjänstledigheten upphörde och föräldraledigheten påbörjats utges inget föräldraledighetstillägg enligt detta moment. Om däremot den partiella tjänstledigheten fortsätter samtidigt med en partiell föräldraledighet erhålls föräldraledighetstillägg.

Föräldraledighetstillägget utbetalas i efterhand när arbetstagaren visat uppgift från försäkringskassan på utbetald föräldrapenning.

3. Reducerat föräldraledighetstillägg

Om arbetstagarens föräldrapenning har nedsatts/indragits enligt socialförsäkringsbalken ska arbetsgivaren reducera föräldraledighetstillägget i motsvarande mån

4. Löneavdrag vid föräldraledighet med tillfällig föräldrapenning

Vid föräldraledighet med tillfällig föräldrapenning görs löneavdrag för varje dag som arbetstagaren skulle ha arbetat enligt formeln

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times d^*}$$

*) d = *genomsnittligt antal arbetsdagar per vecka*

§ 14 Ledighet

Mom 1 Ledighet med lön

Ledighet med lön beviljas i regel endast för del av arbetsdag. I särskilda fall kan dock sådan ledighet beviljas även för en eller flera dagar, t ex vid nära anhörigs allvarligare sjukdom eller dödsfall eller för bouppteckning/arvskifte.

PostNordlokalt tilläggsavtal

Detta moment tillämpas inte för timavlönade arbetstagare.

Ledighet med lön beviljas i följande fall:

SKÅL	TID
Allvarligare sjukdomsfall (når ersättning inte betalas från allmän försäkring), dödsfall, begravning, bouppteckning eller arvskifte inom egen familj eller den närmaste släktkretsen	Erforderlig tid, inkl restid, dock högst sju (7) arbetsdagar per kalenderår
Flyttning, om ersättning för flyttkostnader utbetalas	Högst tre dagar
Flyttning i annat fall	En dag
Läkar- eller tandläkarbesök mm i följande fall:	
1. Vid akuta besvär samt undersökningar eller behandlingar efter remiss av läkare eller tandläkare	Erforderlig tid
2. Vid övriga besök hos läkare, företagshälsovård eller öppen vård samt vid mödravårdscentral	Erforderlig tid

Ledighet med lön beviljas inte i den mån arbetstagaren under aktuell tid är frånvarande av annan anledning (semester, tjänstledighet, sjukdom, fridagar och annan frånvaro när ersättning utbetalas av Försäkringskassan eller annan försäkringsinrättning).

Med bibehållen lön enligt detta moment avses oförändrad månadslön inklusive fasta tillägg och eventuell resultat/prestationsberoende lönedel.

Mom 2 Ledighet utan lön

Ledighet utan lön kan beviljas, om arbetsgivaren finner att det kan ske utan olägenhet för verksamheten.

Arbetstagare, som önskar vara ledig, ska ansöka härom i så god tid som möjligt innan ledigheten ska börja. I ansökan ska anges önskad tidsperiod för ledigheten. Besked om beviljande/avslag meddelas snarast

PostNordlokalt tilläggsavtal

Föräldraledighet kan beviljas för längre tid än lagen medger om det finns särskilda skäl.

Partiell ledighet bör beviljas för vård av barn intill utgången av det skolår då barnet fyller 12 år

Mom 3 Avdragsberäkning vid ledighet utan lön

- a) Ledigheten är högst fem arbetsdagar

Avdrag görs med 4,6 procent av månadslönen för varje arbetsdag som ledigheten omfattar.

Vid oregelbunden arbetstidsförläggning (hel- eller deltid) beräknas avdraget enligt c).

- b) Ledigheten är sex arbetsdagar eller mer.

Avdrag görs med 3,3 procent av månadslönen för varje kalenderdag som ledigheten omfattar.

- c) Avdrag vid ledighet del av dag.

Avdrag görs för varje timme enligt formeln

$$\frac{\text{månadslönen (uppräknad till heltid)}}{365}$$

Om en ledighetsperiod omfattar minst en månad görs det avdrag av månadslönen som svarar mot ledighetens omfattning.

För arbetsområden med oregelbunden arbetstidsförläggning bör lokalt avtal träffas om timberäknat avdrag vid ledighet.

Mom 4 Frånvaro av annan anledning

När en arbetstagare är frånvarande från arbetet i övrigt görs löneavdrag enligt mom 3.

§ 15 Uppsägning

Mom 1 Formen för uppsägning

För att det inte ska uppstå tvist om huruvida uppsägning har skett eller inte, bör arbetsgivaren göra sin uppsägning skriftligen. Om uppsägningen ändå sker muntligen bör arbetsgivaren så snart som möjligt bekräfta den skriftligen till arbetsgivaren.

Mom 2 Uppsägning från arbetstagarens sida

Arbetstagarens uppsägningstid är följande om inte annat följer av mom 4.

Anställningstid hos arbetsgivaren	Uppsägningstid
Mindre än 2 år	1 månad
Fr o m 2 år till 6 år	2 månader
Fr o m 6 år	3 månader

Anställningstidens längd beräknas enligt 3 § lagen om anställningsskydd.

Arbetstagare som i det enskilda anställningsavtalet har längre uppsägningstid vid ikraftträdandet av detta avtal behåller denna.

Lokalt avtal kan träffas om andra uppsägningstider.

Övergångsbestämmelse

För anställningsavtal som ingåtts före 1 september 1997 gäller inte ovanstående uppsägningstider utan följande uppsägningstid gäller då arbetstagaren säger upp sin anställning. Arbetstagare som ej fyllt 30 år har två månaders uppsägningstid och arbetstagare som fyllt 30 år har tre månaders uppsägningstid.

PostNordlokalt tilläggsavtal

Uppsägningstiden från arbetstagarens sida är en månad om arbetstagaren varit anställd högst två år. I övriga fall är uppsägningstiden två månader. För chefer och specialister är uppsägningstiden:

Anställningstid hos arbetsgivaren	Uppsägningstid
Mindre än 2 år	1 månad
Fr o m 2 år till 6 år	2 månader
Fr o m 6 år	3 månader

Mom 3 Uppsägning från arbetsgivarens sida

I fråga om uppsägningstid från arbetsgivarens sida gäller bestämmelserna i lagen om anställningsskydd.

Har arbetstagare, som sagts upp på grund av arbetsbrist, vid uppsägningdagen uppnått 55 års ålder och då har 10 års sammanhängande anställningstid ska uppsägningstiden enligt ovan (i förekommande fall enligt övergångsbestämmelsen nedan i detta moment) förlängas med sex månader.

PostNordlokalt tilläggsavtal

Uppsägningstid vid uppsägning på grund av sjukdom

För medarbetare som sägs upp av arbetsgivaren på grund av sjukdom ska dock uppsägningstiden vara följande

Anställningstid (sammanhängande)	Uppsägningstid
3 år eller mindre	3 månader
Mer än 3 år	6 månader

Lön under uppsägningstid

Om en arbetstagare inte kan erbjudas arbete under uppsägningstiden gäller i anslutning till 12 § LAS att lön och andra ersättningar utbetalas som om arbetstagaren varit i tjänst.

För timavlönad arbetstagare beräknas ersättningen på grundval av den genomsnittliga inkomsten för kalendermånad under de närmast före uppsägningen förflutna 6 hela kalendermånaderna. I inkomsten inräknas lön och rörliga lönedelar med undantag av övertidsersättning.

Turordningskretsar

Vid arbetsbrist som omfattar medarbetare med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter inom bolaget bör medarbetare med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter turordnas för sig genom s.k. kretsning. Vid sådan turordning skall anställningstid gälla om inte annat överenskoms.

Sådan turordning kan avse

- en driftsenhet eller del därav på orten eller
- flera driftsenheter eller delar därav på en eller flera orter

Det ankommer på arbetsgivaren och de PostNordlokala arbetstagarorganisationerna att förhandla och söka träffa avtal om turordning enligt ovan. Enas inte de lokala parterna kan central förhandling påkallas i frågan på endera partens begäran.

Partsgemensam kommentar

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist tillämpas förlängda uppsägningstider enligt överenskommelse i Personalomställningsavtalet.

Mom 4 Övriga bestämmelser vid uppsägning

Mom 4.1 Överenskommelse om annan uppsägningstid

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att annan uppsägningstid ska gälla. Om så sker får emellertid arbetsgivarens uppsägningstid inte understiga uppsägningstid enligt detta avtal.

Mom 4.2 Provanställning

Under provanställning är uppsägningstiden en månad för både arbetsgivaren och arbetstagaren.

Mom 4.3 Uppnådd pensionsålder

Arbetstagarens anställning upphör utan uppsägning när arbetstagaren uppnår 67 års ålder såvida inte arbetstagaren och arbetsgivaren kommer överens om något annat. Arbetsgivaren behöver inte lämna besked enligt 33 § lagen om anställningsskydd.

Mom 4.4 Förkortning av uppsägningstiden för arbetstagaren

Om arbetstagaren på grund av särskilda omständigheter vill lämna sin anställning före uppsägningstidens slut, bör arbetsgivaren pröva om detta kan medges.

Mom 4.5 Anställningsintyg

När uppsägningen har skett från arbetsgivarens eller arbetstagarens sida har arbetstagaren rätt att få ett intyg som utvisar

- den tid som arbetstagaren varit anställd
- arbetstagarens arbetsuppgifter

- om arbetstagaren begär det och anställningen varat minst sex månader, omdöme om det sätt på vilket han har utfört sitt arbete.

Anmärkning

I samband med att arbetstagarens anställning upphör ska arbetsgivaren på arbetstagarens begäran överlämna ett komplett ifyllt arbetsgivarintyg enligt lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring.

Begärt intyg ska överlämnas snarast möjligt, dock senast fem veckor från skriftlig begäran.

Mom 5 Vissa bestämmelser om personalinskränkning

De lokala parterna ska vid aktualiserad personalinskränkning värdera företagets krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska fastställandet av turordning ske med avsteg från lagens bestämmelser.

De lokala parterna ska därvid göra ett urval av de anställda som skall sägas upp så att företagets behov av kompetens särskilt beaktas liksom företagets möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därmed bereda fortsatt anställning.

Det förutsätts att de lokala parterna, på endera partens begäran, träffar överenskommelse om fastställande av turordning vid uppsägning med tillämpning av 22 § lagen om anställningsskydd och de avsteg från lagen som erfordras.

Anmärkning

I fråga om turordning skall detta avtal utgöra ett avtalsområde.

De lokala parterna kan också med avvikelse från bestämmelserna i 25-27 §§ lagen om anställningsskydd överenskomma om turordning vid återanställning. Därvid ska de ovan nämnda kriterierna gälla.

Det åligger de lokala parterna att på begäran föra förhandlingar som sägs i föregående stycken liksom att skriftligen bekräfta träffade överenskommelser.

Enas inte de lokala parterna, äger parterna i detta avtal om endera begär det, träffa överenskommelse i enlighet med ovan angivna riktlinjer.

Det förutsätts att arbetsgivaren inför behandlingen av frågorna som berörs i denna bilaga tillhandahåller den lokala respektive den centrala avtalsparten relevant faktaunderlag

Anmärkning

Utan lokal eller central överenskommelse enligt ovan kan uppsägning på grund av arbetsbrist respektive återanställning prövas enligt lag med iakttagande av förhandlingsordningen.

§ 16 Giltighetstid

Detta avtal gäller fr.o.m. 1 augusti 2017 till och med 31 juli 2020.

Efter avtalstidens utgång fortsätter avtalet att gälla med sju dagars ömsesidig uppsägningstid om parterna inte dessförinnan träffat nytt avtal.

Personalomställningsavtal

Kollektivavtal om omställningsverktyg vid arbetsbrist för aktiebolag i PostNordkoncernen inom Almega Tjänsteförbunden bransch Kommunikation.

1. Bakgrund

Förmågan att anpassa och utveckla arbetssätt och produktion är avgörande för hur företaget ska lyckas med förändrings- och förnyelsearbetet. De anställdas kunskaper och intresse samt deras förmåga att använda och utveckla ny teknik och att aktivt medverka i förändring av arbetsorganisationen är härvid nödvändiga förutsättningar. PostNord vill fortsätta med sitt framgångsrika arbete med att hantera personalomställningar som pågått sedan början av 2000-talet, med inriktning på en ansvarsfull avveckling. Vägledande och avgörande när en enhet inventerar verksamhetens kompetensbehov är PostNords framtida behov av kompetens och konkurrenskraft inom sina valda verksamhetsområden för att på lång sikt säkra PostNords verksamhet och möjlighet att erbjuda fortsatta anställningar.

2. Samverkan

Parterna är överens om att tillämpningen av detta avtal, utgör en prioriterad samverkansfråga. Detta innebär att parterna är överens om att samverka kring frågor, som omfattas av avtalet skall styras av behovet av smidighet, enkelhet, flexibilitet och respekt för både organisation och individ, som de bärande förutsättningarna. Andemeningen är att parterna alltid ska söka bilägga uppkomna meningsskiljaktigheter. Uppnås inte enighet vid lokal samverkan i fråga som omfattas av detta avtal, hanteras frågan enligt gällande förhandlingsordning.

3. Tillämpning

Avtalet, i sin helhet, äger tillämpning på samtliga tillsvidareanställda medarbetare med minst fyra års sammanlagd anställning, samt med en anställning på minst 40 % av heltid, i PostNordkoncernen, inom Almega Tjänsteförbunden bransch Kommunikation. Sammanlagd anställningstid avser även situationer där en anställd de senaste åren har haft tidsbegränsade anställningar med däremellan kortare tidsperioder utan anställning. Kvalifikationstiden för Futurum börjar om på noll den dagen en medarbetare lämnat en tillsvidareanställning i PostNordkoncernen. Punkterna 7 och 8 om förlängda uppsägningstider respektive särskilda åtgärder för uppsagda på grund av arbetsbrist gäller dock oavsett anställningstid, men med hänsyn till den kvalifikationstid som anges i respektive punkt.

Som huvudsaklig omställningsleverantör har parterna valt Trygghetsrådet (TRR) men i särskilda fall kan parterna avtala om annan omställningsleverantör i enlighet med gällande regelverk för TRR.

Medarbetare omfattas inte av detta avtal om han eller hon har tackat nej till ett skäligt omplaceringserbjudande eller avstått från att övergå till annan arbetsgivare vid övergång av verksamhet enligt 6b§ lagen om anställningsskydd.

4. Finansiering

PostNord skall säkerställa finansiering av innehållet i avtalet.

5. Omställningsverktyg

- Äldre medarbetare
- Futurum
- Omstart

Principer, villkor och förutsättningar för respektive del framgår av särskilda bilagor.

Äldre medarbetare

Parterna är överens om att omsorg ska riktas mot äldre medarbetare varvid möjligheten att använda verktygen enligt bilaga Äldre medarbetare ska övervägas som ett medel för att begränsa övertaligheten.

Futurum

För medarbetare som erbjudits och trätt in i Futurum gäller ett samlat kontrakt på 12 månader. En snabbhetspremie utgår vid nytt jobb inom 3-6 månader. För de medarbetare som efter att de konstaterats övertaliga och erbjudits inträde i Futurum väljer att lämna sin anställning med omedelbar verkan finns ett Snabbhetsspår innebärande ett avgångsvederlag på 150 000 kr för produktionspersonal och sex månadslöner för chefer och medarbetare i administrationen.

Omstart

PostNords avsikt är att genom Omstart aktivt arbeta för att ge de medarbetare som varit sjukskrivna lång tid eller varit sjukskrivna upprepade långa perioder extra stödjande åtgärder för att kvalificera sig för ett nytt jobb utanför PostNord. Innan Omstart kan bli aktuellt skall det tydligt framgå att återgång till arbete i PostNord inte är möjligt, det vill säga, de ska i princip vara bedömda som färdigrehabiliterade.

Bilagor

- Bilaga 1 Äldre medarbetare
- Bilaga 2 Futurum
- Bilaga 3 Omstart

6. Förtida pension

Medarbetare som fyllt 60 år

En medarbetare som sägs upp p.g.a. arbetsbrist och som vid uppsägningen fyllt 60 år och därvid väljer att inte stå till arbetsmarknadens förfogande, har rätt till pension vid tidpunkt som arbetsgivaren bestämmer, dock senast vid anställningens upphörande. Sådan pension motsvarar ålderspension utan minskning för förtida uttag och beräknas enligt PostNords pensionsplan ITP-P (förhandlingsprotokollet punkt 9 samt ITP-P-planen bilaga 2 punkt 5.2.1 fjärde - sjunde styckena).

Övergångsbestämmelse

För den som kvarstår i Tillämpningsavtalet till PA-91 (PA-91T) beräknas pensionen i stället enligt detta avtal med tillägg utgörande mellanskillnaden mellan nivån för pensionen enligt övergångsreglerna samt nivån vid avtalspensionering. Efterlevande till arbetstagare som vid dödsfallet har pension enligt ovan har rätt till familjepension enligt pensionsavtalet.

PostNord har rätt att samordna pensionen med inkomst av anställning.

7. Förlängda uppsägningstider

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist förlängs den uppsägningstid som annars gäller för arbetstagaren. Förlängningen är beroende på arbetstagarens sammanlagda anställningstid i PostNord vid uppsägningstillfället, enligt följande

- minst ett års anställning medför en månads förlängning,
- minst två års anställning medför två månaders förlängning,
- minst tre års anställning medför tre månaders förlängning,
- minst fyra års anställning medför fördubblad uppsägningstid

Chefer och medarbetare inom administrationen som har fyllt 58 år men ännu inte 60 år och som har 25 års sammanhängande anställningstid, har i tillägg till ovanstående förlängda uppsägningstider rätt till ytterligare 6 månaders uppsägningstid.

Anställningstidens längd beräknas enligt 3 § lagen om anställningsskydd.

8. Särskilda åtgärder för uppsagda på grund av arbetsbrist

Arbetstagare med en sammanlagd anställningstid om 12 månader som under avtalsperioden slutar sin anställning efter uppsägning på grund av arbetsbrist, kan få avgångsersättning också i de fall omställningsavtalet inte berättigar till detta, dvs då den uppsagde på avgångsdagen inte uppfyller kraven på fem års anställning och fylla 40 år. I övrigt skall Omställningsavtalets (överenskommelse om Omställning mellan Svenskt Näringsliv och PTK) regler för avgångsersättning tillämpas.

9. Omstationering

9.1

Vid av arbetsgivaren aktualiserade omplaceringar i samband med arbetsbrist eller omorganisation kan medarbetare ha rätt till omstationeringstillägg, flyttningssersättning och reskostnader på det sätt som anges nedan.

Stationeringsort

Arbetstagare är stationerad på den ort där han huvudsakligen fullgör sin tjänstgöring eller om sådan inte kan anges, enligt arbetsgivarens beslut. Kriterierna för vad som bestämmer stationeringsorten skall vara desamma som gäller för benämningen tjänsteställe i 12 kap 8 § Inkomstskattelagen (IL).

Verksamhetsort

Med verksamhetsort avses ett område inom 50 km från stationeringsorten respektive bostaden.

9.2

Ersättning på grund av omstationering

En arbetstagare som omstationeras till ort utanför verksamhetsorten har rätt till ersättning om villkoren i detta avtal är uppfyllda.

Om arbetstagaren avser att flytta till den nya orten har han rätt till omstationeringstillägg och flyttningssersättning på det sätt som anges i 9.3.

Om arbetstagaren inte avser att flytta har han rätt till reskostnadsersättning på det sätt som anges i 9.4.

För arbetstagare som har mindre än 3 år kvar till pensionering gäller särskilda bestämmelser, se 9.5

9.3 Arbetstagare som avser att flytta

Omstationeringstillägg

Arbetstagare som avser att flytta till den nya stationeringsorten har rätt till lönetillägg i form av omstationeringstillägg till dess godtagbar bostad har kunnat anskaffas på den nya orten. Omstationeringstillägget utgår från och med den dagen då den nya tjänsten tillträds, dock under högst 12 månader.

Arbetstagaren är skyldig att vidta de åtgärder som kan anses nödvändiga för att få bostad på den nya orten eller i dess närhet för att få omstationeringstillägg.

Under de första tre månaderna är tillägget per dag då arbetstagaren vistas på den nya stationeringsorten 335 kronor och därefter 150 kronor per dag då arbetstagaren vistas på den nya stationeringsorten.

Omstationeringstillägget är skattepliktigt. Semestertillägg är inkluderat i beloppen.

Flyttningersättning och reskostnadsersättning

Arbetstagare som omstationeras inom landet får ersättning för skäligen och styrkta kostnader för resor, flyttning m.m. enligt följande:

Reskostnadsersättning och omstationeringstillägg utbetalas vid resa i samband med flyttning. Resekostnadsersättning betalas också för medflyttande familjemedlem.

Transport av bohag betalas av arbetsgivaren upp till en vikt av 15 000 kg. Transporten skall göras av transportföretag som arbetsgivaren godkänner. Ersättning kan också utbetalas när flyttningen sker med egen bil eller förhyrt fordon.

Rätt till högst tre fria resor för arbetstagaren och hans familjemedlemmar till den nya stationeringsorten för att söka bostad.

Förrättning under tid då omstationeringstillägg utgår

Om den omstationerade arbetstagaren åker på förrättning med traktamente enligt Reseavtalet får han inte samtidigt omstationeringstillägg.

9.4 Arbetstagare som inte avser att flytta - resekostnadsersättning

Arbetstagare som inte har för avsikt att flytta till den nya stationeringsorten får ersättning för de ökade resekostnader som därigenom uppstår, dock under högst 12 månader. Ersättningen får inte överstiga kostnaderna för ett dagtraktamente enligt IL för förrättning som överstiger tre månader. Ersättningen är skattepliktig.

9.5 Särskild bestämmelse för personer som har mindre än 3 år kvar till pensionering

Arbetstagare som omstationeras och har fyllt 62 år har rätt till omstationeringstillägg, trots att han inte avser att flytta, till dess att han har gått i pension, dock längst 3 år. Tillägget upphör om han flyttar till den nya stationeringsorten eller dess närhet.

9.6 Bibehållen stationering

Arbetstagare som tillfälligt tjänstgör på annan ort behåller sin stationeringsort.

9.7 Ersättning enligt andra grunder

Arbetsgivaren kan besluta om ersättningar m m enligt andra grunder än som anges i denna punkt 9.

10. Turordningar och uppsägning på grund av arbetsbrist m.m.

Vid aktualiserad personalinskränkning (arbetsbrist) ska parterna iaktta 22 § LAS och vad som avtalats i 15 § 5 mom Branschavtalet och Postcentralt tilläggsavtal till 15 § 3 mom i Branschavtalet. Den slutliga turordningen ska fastställas i kollektivavtal mellan parterna på berörd enhet.

Vid företrädesrätt till återanställning gäller den turordning som tillämpats vid uppsägningen om inget annat avtalats.

11. Giltighetstid m.m.

Avtalet med bilagor gäller från och med den 1 augusti 2017. Avtalet löper med samma giltighetstid och uppsägningstid som branschavtalet Almega Tjänsteförbunden bransch Kommunikation. Uppsägning av avtalet ska vara skriftlig. Uppsägning av avtalet påverkar inte beslutade eller pågående åtgärder i enlighet med detta avtal. Det innebär till exempel att den som erbjudits/antagits till Omställningsverktyg enligt detta avtal alltid har rätt till den tid och villkor hans/hennes individuella avtal anger även om kollektivavtalet upphört att gälla eller villkoren i det förändrats.

Personalomställningsavtal bilaga 1

Äldre medarbetare

Parterna är överens om att omsorg vid övertalighet ska riktas mot äldre medarbetare varvid möjligheten att använda verktygen enligt denna bilaga ska övervägas som ett medel för att begränsa övertaligheten.

Delpension vid övertalighet

I samband med risk för övertalighet eller när övertalighet uppstår, och där verksamheten så medger, är delpension ett verktyg som ska användas för att underlätta processen. Delpension ska erbjudas till personer 60 år och äldre. Den består av en pensionsdel (partiell sk avtalspension) och en deltidсанställning och gäller fram till ålderspensioneringen vid 65 år.

Om t ex en heltidsanställd får 50% delpension blir pensionen plus den nya deltidslönen cirka 85% av den tidigare heltidslönen (50% + 35%).

En delpension påverkar inte ålderspensionen från PostNord men minskar den allmänna pensionen från Försäkringskassan.

Övergångsregler enligt PA-91.

Medarbetare som har möjlighet att lämna företaget med en pensionslösning via övergångsreglerna i PA-91, erhåller ett tillägg, utgörande mellanskillnaden mellan nivån för pensionen enligt övergångsreglerna samt nivån vid avtalspensionering.

Personalomställningsavtal bilaga 2 Futurum

Villkor, principer och förutsättningar för Futurum

1 § Tillämpning

Futurum skall öka anställningsbarheten för medarbetare som blir övertaliga samt tillförsäkra PostNord kompetens och konkurrenskraft för framtiden. När en enhet konstaterar övertalighet skall framtida verksamhet liksom behovet av kompetens analyseras, beskrivas och fastställas.

Alla medarbetare som erbjuds Futurum skall genom eget aktivt arbete, stöd, råd, vägledning, coaching och utbildning få personlig utveckling och förutsättningar till ett nytt arbete.

2 § Hantering av övertalighet och Futurum

2.1 Övertalighet

Vid arbetsbrist fastställs vilka medarbetare som står i tur att sägas upp i enlighet med bestämmelserna om turordning i lagen om anställningsskydd samt tillämpliga regler i kollektivavtal. Dessa erbjuds Futurum om de uppfyller villkoren härför. De medarbetare som har erbjudits Futurum har från dagen för erbjudandet rätt till en betänketid om maximalt sex helgfria kalenderdagar.

Antalet platser i Futurum kan aldrig överstiga antalet övertaliga medarbetare som uppfyller kvalifikationskraven för inträde i Futurum.

2.2 Inträde i Futurum

Från den dagen medarbetaren sägs upp på grund av arbetsbrist påbörjar han/hon sitt arbete i Futurum. Sista möjliga anställningsdag i PostNord är 12 månader därefter. I och med att medarbetaren går in i Futurum avstår han/hon från sin företrädesrätt till ny anställning enligt 25 § LAS.

Den som erbjudits och trätt in i Futurum är skyldig att utföra arbete under sin uppsägningstid och ingår i PostNords kompetenscenter för medarbetare inom Futurum från vilken PostNord kan göra avrop för att få arbete utfört. Produktionspersonal är skyldig att utföra arbete på sin vid tidpunkten för uppsägningen gällande stationeringsort samt inom en tjänstgöringsradie på fem mil räknat från stationeringsorten. Chefer samt medarbetare inom administrationen är skyldiga att utföra arbete på sin vid tidpunkten för uppsägningen gällande stationeringsort. Chefer och medarbetare inom administrationen har inte arbetsskyldighet inom produktionen under sin tid i Futurum.

Medarbetare som sagts upp på grund av arbetsbrist och beviljats inträde i Futurum ska ges utrymme för en lämplig överlämningsperiod för att avsluta och överlämna sina tidigare arbetsuppgifter innan medarbetaren blir tillgänglig för arbete i kompetenscentret.

Längden på denna överlämningsperiod är beroende av arbetets karaktär och bestäms i dialog mellan chef och medarbetare.

Under arbetet i Futurum får medarbetaren behålla sina löne- och anställningsvillkor. Under tid då medarbetaren utför arbete inom ramen för PostNords kompetenscenter för medarbetare inom Futurum utgår ett lönetillägg på 71,40 kr/arbetad timme för perioden 2017-08-01–2018-07-31, 72,80 kr/h för perioden 2018-08-01–2019-07-31 och 74,40 kr/h för perioden 2019-08-01–2020-07-31.

Semesterledighet förläggs enligt gällande lag och avtal med samma tillämpning som för övriga medarbetare i koncernen. Särskilda regler gäller för föräldralediga.

Medarbetaren har alltid rätt att söka eventuella lediga arbeten inom PostNord. I det fallet jämställs medarbetaren med en externsökande. I de fall medarbetaren tillträder en annan anställning/verksamhet utanför upphör samtidigt nuvarande anställning i PostNord.

3 § Program inom Futurum

Ett samlat kontrakt på 12 månader gäller.

Vid mycket speciella skäl kan en förlängning av kontraktet bli aktuellt (t.ex. vid långtidssjukskrivning). Beslut om eventuell förlängning tas av HR-chefen för det bolag medarbetaren är anställd i.

Tiden i Futurum utgör oaktat skyldigheten att utföra arbete enligt punkt 2.2 en omställningsåtgärd för medarbetaren där denne aktivt skall arbeta för sin egen utveckling och framtida anställningsbarhet. Detta innebär att medarbetaren under tiden i Futurum ska ges möjlighet att delta i det omställningsstöd inklusive kompetensutvecklingsinsatser som erbjuds under uppsägningstiden samt att medarbetaren ska ges skälig ledighet från arbetet för att kunna söka nytt arbete. Om medarbetaren inte dessförinnan erhållit ett nytt arbete ska denne under de sista tre månaderna av tiden i Futurum beredas utökade möjligheter att ägna sin arbetstid åt omställning för att erhålla ett nytt arbete.

Futurums program för omställningsstöd innehåller bland annat följande områden

- Kompetenskartläggning/analys samt en individuell handlingsplan
- Kompetensförstärkning, utbildning, praktik
- Arbetsprovning
- Coachning/rådgivning
- Snabbhetspremie för att premiera aktivitet

4 § Snabbhetspremie

För de som går in i Futurum finns en snabbhetspremie för att premiera högt engagemang samt att stimulera till tidig aktivitet för att finna ett nytt arbete utanför PostNord. Premien bygger på en trappstegsmodell som innebär en högre ersättning ju tidigare en lösning presenteras, dock som längst till och med utgången av månad 6.

Lösning inom	Premie Tsek
3 mån	150
4 mån	120
5 mån	90
6 mån	50

Beloppen reduceras vid deltidсанställning.

5 § Snabbhetsspår

En möjlighet till snabbhetsspår finns för medarbetare som efter att de konstaterats övertaliga och erbjudits inträde i Futurum önskar lämna sin anställning med omedelbar verkan med ett avgångsvederlag. Detta avgångsvederlag utgörs av 150 000 kr (159 500 kronor från 1 augusti 2019) för produktionspersonal och 6 månadslöner för chefer och medarbetare i administrationen och utbetalas som ett engångsbelopp i samband med slutlönen. På beloppet görs sedvanliga avdrag för skatt. Beloppet är inte semesterlönegrundande eller pensionsmedförande.

För den medarbetare som efter inträde i Futurum väljer att kompetensutveckla sig har möjligheten att växla över till snabbhetsspåret. Avräkning från avgångsvederlaget ska då göras med erhållen lön för tiden i Futurum.

Personalomställningsavtal bilaga 3 Omstart

Villkor, principer och förutsättningar för Omstart

1 § Tillämpning

Före en ansökan till Omstart ska PostNord ha fullgjort sin lagenliga rehabiliterings-skyldighet. Rehabiliteringen ska ha fullgjorts i enlighet med PostNords rehabiliterings-process.

Innan Omstart kan bli aktuellt ska det tydligt framgå att återgång till arbete hos arbets-givaren inte är möjligt, det vill säga, medarbetaren ska vara bedömd som färdigrehabi-literad. Detta innebär att anpassning av den egna arbetsplatsen och arbetsträning prö-vats samt att omplaceringsmöjligheterna är uttömda.

Omplaceringsutredningen samt rehabiliteringsutredningen ska finnas dokumenterad. En viktig del i denna är det medicinska utlåtandet från behandlande läkare.

2 § Syftet med Omstart

PostNords avsikt är att genom Omstart aktivt arbeta för att ge de medarbetare

- a) som varit sjukskrivna lång tid, eller
- b) som varit sjukskrivna upprepade långa perioder

extra stödjande åtgärder för att kunna kvalificera sig för ett nytt arbete utanför PostNord. Detta förutsätter att PostNords rehabiliteringsprocess har fullgjorts på det sätt som anges i 1 § ovan.

3 § Omstarts roll

En placering i Omstart innebär extra stödjande åtgärder i form av arbetslivsinriktade aktiviteter. Dessa aktiviteter är exempelvis vägledning till ny yrkesinriktning, praktik/ arbetsträning eller utbildning. En handlingsplan med tydliga åtgärdsförslag görs till-sammans med medarbetaren.

Medarbetare som antas i Omstart får vid behov ett personligt stöd och vägledning i de åtgärder som behöver göras. Medarbetaren ska under tiden i Omstart aktivt medverka till att finna en individuell lösning till ett arbete utanför PostNord.

Målet för medarbetaren är att genom olika aktiviteter i Omstart kvalificera sig för nytt arbete utanför PostNord.

I nedanstående ärenden är en placering i Omstart inte aktuell.

- Medarbetare där det tydligt framgår, på grund av den medicinska statusen, att fortsatt rehabilitering inte är meningsfull. Medarbetaren bör vara berättigad till sjukersättning för avsevärd tid. Sjukersättning beslutas av Försäkringskassan.
- Medarbetare som avstår från att söka till Omstart och som därmed inte är motiverade att komma vidare i sin utveckling efter det att PostNord fullgjort sin rehabiliteringsskyldighet.

§ 4 Ansökan till Omstart

Placering i Omstart sker genom ansökan från den enskilde medarbetaren. Personalansvarig chef skall yttra sig om ansökan. Medarbetaren informeras om möjligheten att välja facklig medverkan.

§ 5 Antagning till Omstart

Vid antagning till Omstart ska samråd ske med fackligt utsedda representanter.

Vid antagning till Omstart upprättas avtal som reglerar ansvar rättigheter och skyldigheter mellan medarbetaren och PostNord under tiden i Omstart.

§ 6 Arbetsgivaransvaret under tiden i Omstart och visstidsanställning för Omstart

En förutsättning för att antas till Omstart är att medarbetaren säger upp sig från sin anställning.

Uppsägningstiden ska vara så kort att anställningen upphör vid antagningsdatum i Omstart.

Vid antagningsdatumet i Omstart tillträder medarbetaren istället en tidsbegränsad anställning som maximalt löper till dess att tiden i Omstart upphör. Parterna har kommit överens om en särskild form av tidsbegränsad anställning för deltagare i Omstart, visstidsanställning för Omstart. Visstidsanställning för Omstart upprättas i samma bolag och på samma kostnadsställe som den tidigare tillsvidareanställningen. Arbetsgivaransvaret för en medarbetare som antas till Omstart hanteras formellt fortsatt av chef på enheten men all kontakt och allt stöd hanteras av Omstart.

Om det under Omstartperioden framgår att deltagaren kommer att ha möjlighet att delta i arbetslivsintroduktion eller andra av arbetsförmedlingen tillhandahållna arbetsmarknadspolitiska program är medarbetaren skyldig att delta i ett sådant program. Tiden i programmet kommer då att räknas in i den totala tiden i Omstart.

7 § Visstidsanställning för Omstart

Avtal om tidsbegränsad anställning, visstidsanställning för Omstart, får träffas för medarbetare som antas till Omstart. Anställningen får längst vara tolv månader. Den kan dock förlängas om den anställde är föräldraledig under tiden i Omstart. Den längsta tillåtna förlängningen är 12 månader varför den sammanlagda tiden i visstidsanställning för Omstart aldrig får överstiga 24 månader.

Parterna är överens om att besked till medarbetaren enligt 15§ lagen om anställningsskydd (LAS) inte ges i samband med att medarbetaren och PostNord träffar en överenskommelse om visstidsanställning för Omstart.

När visstidsanställningen i Omstart löper ut är PostNord inte skyldigt att tillämpa 30 a § LAS såvitt avser visstidsanställning för Omstart. Den lokala arbetstagarorganisationen har därmed inte någon rätt till överläggning med anledning av beskedet om att visstidsanställningen för Omstart kommer att avslutas utan att den anställde får någon fortsatt anställning.

Om visstidsanställningen i Omstart upphör på grund av avsked eller uppsägning av personliga skäl gäller sedvanliga regler om underrättelse, varsel och överläggning i 30 § LAS.

När visstidsanställningen för Omstart upphör har medarbetaren ingen företrädesrätt till återanställning vid något bolag inom PostNord.

§ 8 Ersättning under tiden i Omstart

Medarbetarens ersättning under tiden i Omstart är individuell. Detta innebär att alla möjligheter till ersättning från Försäkringskassan eller Arbetsförmedlingen som sjukpenning, rehabiliteringsersättning, tidsbegränsad sjukersättning, aktivitetsstöd eller någon annan liknande ersättning ska vara uttömda innan lön från bolag inom PostNord kan bli aktuell.

Om medarbetaren genom eget agerande eller medveten underlåtenhet att agera inte får ovan nämnd ersättning skall medarbetaren inte ha rätt till lön.

Med lön avses fast kontant lön inklusive fasta tillägg.

Kollektivavtal om 80-90-100

Kollektivavtal om arbetstidsförkortning (80 procents arbetstid med 90 procents lön och 100 procents pensionsinbetalningar)

§ 1 Införande av arbetstidsförkortning - bakgrund och syfte

För att underlätta för äldre medarbetare att arbeta längre och uppnå så högt pensionsintjänande som det finns förutsättningar för har parterna kommit överens om nedanstående kollektivavtal om arbetstidsförkortning.

§ 2 Omfattning

Arbetstidsförkortningen enligt detta avtal omfattar

- Tillsvidareanställd produktionspersonal i PostNord Sverige AB (Distribution och Terminal),
- med heltidstjänst och
- en sammanhängande anställningstid i PostNordkoncernen om minst 20 år.

Medarbetare inom denna grupp har möjlighet att från och med att han/hon fyller 58 år erhålla arbetstidsförkortning enligt nedanstående villkor.

§ 3 Period för arbetstidsförkortning

Medarbetare och arbetsgivare kommer överens om från vilken tidpunkt arbetstidsförkortningen ska börja gälla. Tidigast möjliga tidpunkt är från och med den kalendermånad som medarbetaren fyller 58 år.

Om arbetsgivaren och medarbetaren inte kommer överens om när medarbetaren ska omfattas av arbetstidsförkortningen har medarbetaren rätt att göra det tre månader efter det att han eller hon meddelat arbetsgivaren att han eller hon önskar en sådan arbetstidsförkortning, dock tidigast från kalendermånaden som medarbetaren fyller 58 år.

Överenskommelsen om arbetstidsförkortning gäller därefter till och med månaden innan medarbetaren fyller 65 år.

§ 4 Arbetstidsförkortningens innebörd

En överenskommelse om arbetstidsförkortning enligt detta kollektivavtal innebär att medarbetaren under perioden enligt 3 § ovan arbetar 80 procent av en heltidstjänst men erhåller en månadslön motsvarande 90 procent av den fasta kontanta lönen och

eventuella fasta lönetillägg. Pensionsinbetalningarna ska såvitt avser den fasta lönen bestämmas på 100 procent av heltidslön samt 100 procent av eventuella fasta tillägg.

§ 5 Arbetstidens förläggning

Chef och medarbetare ska komma överens om förläggningen av arbetstidsförkortningen. Om medarbetare och chef inte kommer överens hanteras frågan av de lokala parterna.

Medarbetare som enligt 6 § 4 stycket avsäger sig sin rätt att lämna PostNord med en pensionslösning via övergångsreglerna i PA-91 (ÖB), är garanterad att få ta ut sin arbetstidsförkortning i form av en hel dags ledighet per arbetsvecka om medarbetaren så önskar. Arbetsgivaren beslutar då till vilken kalenderdag under arbetsveckan som ledigheten ska förläggas..

§ 6 Konsekvenser av överenskommen arbetstidsförkortning

En medarbetare som arbetar 80 procent enligt denna överenskommelse har inte företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad.

Medarbetare som arbetar 80 procent enligt denna överenskommelse kan inte beordras till att arbeta övertid/mertid med mer än 25 h per kalenderår.

Medarbetare som arbetar 80 procent enligt denna överenskommelse omfattas inte av bestämmelserna i Kollektivavtal om omställningsverktyg vid arbetsbrist för aktiebolag i PostNordkoncernen inom Almega Tjänsteförbunden bransch Kommunikation (Personalomställningsavtalet) under punkt 5 om äldre medarbetare och delpension samt särskilda villkor till personer som har möjlighet att gå i pension via övergångsreglerna i PA-91 respektive bestämmelserna i bilagan till Personalomställningsavtalet om äldre medarbetare (deltidspension och förstärkt ÖB).

När överenskommelse om arbetstidsförkortning enligt detta avtal träffas mellan medarbetare och arbetsgivare avsäger sig medarbetaren samtidigt sin eventuella rätt att lämna PostNord med en pensionslösning via övergångsreglerna i PA-91 (ÖB).

Bifogade mall ska användas för överenskommelse om arbetstidsförkortning enligt detta avtal.

§ 7 Giltighets- och uppsägningstid

Avtalet gäller från och med den 1 augusti 2017 tillsvidare med samma giltighetstid och uppsägningstid som branschavtalet Almega Tjänsteförbunden bransch Kommunikation..

Reseavtal

1 § Tillämpningsområde

Avtalet gäller för alla bolag i PostNordkoncernen som är anslutna till arbetsgivarorganisationen Almega Tjänsteförbunden, bransch Kommunikation.

2 § Vissa definitioner

IL

Inkomstskattelagen (1999:1229)

Flerdygnsförrättning

Förrättning som medför överliggning utom bostaden.

Stationeringsort

Med stationeringsort avses detsamma som tjänsteställe enligt 12 kap 8 § IL.

Förrättning

Tjänstgöring som fullgörs på annat ställe i Sverige än tjänstestället.

Förrättningsort

Ort där förrättning fullgörs.

Förrättningsställe

Arbetsplats där förrättning fullgörs.

Tjänsteresa

Med tjänsteresa avses resa som arbetsgivaren beordrar, eller i efterhand godkänner, att arbetstagaren gör för att utföra arbete på annat ställe än tjänstestället.

Traktamente

Ersättning för ökade levnadskostnader (logi, måltider och småutgifter) som arbetsgivaren betalar till anställd som företar tjänsteresa förenad med övernattning utanför den vanliga verksamhetsorten.

Vanliga verksamhetsorten

Med vanliga verksamhetsorten avses detsamma som i 12 kap 7 § IL.

3 § Grundläggande bestämmelser

Vid tjänsteresa och förrättning har arbetstagare rätt till resekostnadsersättning och traktamente m m enligt §§ 4-10. När resekostnadsersättning skall utges utgår ersättning för de merkostnader som uppkommer för arbetstagaren.

Resekostnadsersättningen och traktamentet beräknas med hänsyn till det faktiska färd sättet och den faktiska bortovaron från tjänstestället eller bostaden eller annan plats där

en tjänsteresa börjar eller slutar. Förmånerna får dock inte beräknas för längre färdväg eller bortovaro än som föranleds av förrättningen.

Anmärkning

- 1. Tjänsteresor och förrättningar bör planläggas i samråd med berörd arbetstagare*
- 2. Parterna förutsätter att tjänsteresor och förrättningar planläggs så att tid mellan klockan 23 och 06 inte annat än undantagsvis behöver tas i anspråk för själva resan, om inte sovplats på tåg eller båt kan disponeras under hela den tiden.*
- 3. Om bortovaro i samband med förrättning förlängs på grund av omständigheter som arbetstagaren inte kan råda över, anses denna längre bortovaro vara föranledd av förrättningen.*

4 § Resekostnadsersättning

Vid tjänsteresa betalar arbetsgivaren resekostnadsersättning (inklusive ersättning för bagagetransport) motsvarande gjorda utlägg för resa med färdmedel som bestämts när resan beordrades eller har godkänts i efterhand, i förekommande fall inom den beloppsram som anges i skattelagstiftningen.

Om egen bil används vid tjänsteresa utan att vara det lämpligaste färdmedlet utbetalas ersättning härför med 18,50 kronor per mil.

Om egen bil används som lämpligaste färdmedel utbetalas ersättning med 33 kronor per mil. För varje passagerare tillkommer sex (6) kronor per mil.

Vad gäller ersättningar för körning med förmånsbil i tjänsten beslutar arbetsgivaren om ersättningsnivåerna efter förhandling. För varje passagerare tillkommer ersättning med 2 kronor per mil.

Ersättning för körning med MC eller moped beslutas av lokal chef.

Ovanstående ersättningar inkluderar semesterersättning.

5 § Resekostnadsersättning för produktionspersonal inom Distribution PostNord Sverige

Produktionspersonal inom Distribution PostNord Sverige har ej rätt till resekostnadsersättning för resor till olika tjänstgöringsställen (förrättningsställen) inom tjänstgöringsradien (fem mil från stationeringsorten (tjänstestället)). Detta gäller från och med att medarbetaren skriftligen meddelats beslut om stationering på HUB.

6 § Traktamente m m

Vid flerdygnsförrättning utanför den vanliga verksamhetsorten betalar arbetsgivaren ersättning för logikostnad och traktamente enligt de bestämmelser och belopp som anges i IL. Efter 30:e dygnet betalas dock logikostnad endast om arbetstagaren av särskilda skäl måste hyra nattlogi till en kostnad som inte täcks av nattractamentet.

Vid flerdygnsförrättning inom riket utanför den vanliga verksamhetsorten utbetalas traktamente enligt IL.

Beloppen nedan gäller för inkomståren 2016.

RESA TILL FÖRRÄTTNINGEN	Traktamente (belopp)
Resan påbörjad före kl 12.00	220 kr
Resan påbörjad kl 12.00 eller senare	110 kr
Hel Dag På Förrättningsorten	220 kr
RESA FRÅN FÖRRÄTTNINGSORTEN	
Resan avslutad efter kl 19.00	220 kr
Resan avslutad kl 19.00 eller tidigare	110 kr

Vid bortovaro i samband med kurs eller konferens (motsv) på internat utbetalas traktamente enligt ovan.

Resa och förrättning skall planeras i god tid vad gäller resväg, färd sätt, omfattning och logi.

För logi ersätts den verkliga kostnaden. Kan kostnaden inte verifieras utbetalas traktamente med 110 kr per dygn.

Efter tre månader är det andra traktamenten enligt IL.

7 § Undantag från vissa bestämmelser i avtalet

Bestämmelserna i 5 § gäller inte i den mån arbetstagaren får motsvarande förmåner av traktamentets natur enligt särskilda bestämmelser.

8 § Arbetskonflikt

1 mom

Ersättning för logikostnad eller traktamente betalas inte för natt eller dag, om arbetstagaren strejkar eller är lockoutad under någon del av natten respektive dagen. Vid tillämpning av det som nu sagts skall logikostnad anses belöpa på nattid.

2 mom

Resekostnadsersättning inklusive ersättning för kostnader för bagagetransport betalas inte för resa som helt eller delvis görs under tid arbetstagaren strejkar eller är lockoutad. .

3 mom

Om en lockoutad arbetstagarare i samband med att lockouten träder i kraft återvänder till tjänstestället eller bostaden med första lämpliga lägenhet, betalas dock resekostnadsersättning samt ersättning för logikostnad och traktamente intill den tidpunkt då han kommer tillbaka dit, även om annat skulle följa av 1 och 2 mom.

9 § Förskott

Arbetstagaren har rätt att efter framställning få förskott på förmåner enligt detta avtal dock högst för en månad i taget.

Om ett förskott är större än den summa arbetstagaren enligt avtalet har rätt till för den tid förskottet avser, skall han betala tillbaka det överskjutande beloppet inom en månad efter anmodan.

Om ett förskott har betalats ut för viss månad och reseräkning inte getts in inom tre månader efter den månadens utgång, skall arbetstagaren betala tillbaka hela förskottet inom en månad efter anmodan.

Om arbetstagaren inte betalar tillbaka förskottsbelopp i tid får beloppet kvittas mot hans fordran eller annan ersättning på grund av anställningen.

10 § Reseräkning

1 mom

Anspråk på förmåner enligt detta kapitel anges i reseräkning som skall vara undertecknad av arbetstagaren. Arbetsgivaren får dock besluta om undantag från det som nu sagts.

2 mom

Reseräkning skall innehålla de uppgifter som behövs för att bestämma vilka förmåner som ska betalas.

3 mom

Tillsammans med reseräkningen skall i förekommande fall ges in verifikationer i original över gjorda utlägg för färd- och logikostnader.

Arbetsgivaren får dock besluta att färdbiljetter för resor i lokaltrafik inte behöver ges in tillsammans med reseräkningen.

4 mom

Förmåner enligt detta kapitel skall om möjligt betalas ut senast under kalendermånaden efter den då reseräkningen har getts in.

5 mom

Rätten till förmåner enligt detta kapitel för viss månad är förfallen om reseräkning inte har getts in inom ett år efter utgången av den månaden. Om särskilda skäl föreligger får arbetsgivaren dock medge att ersättning utbetalas, även om reseräkning ges in senare än nu sagts.

11 § Giltighetstid

Detta avtal gäller fr o m den 1 augusti 2016 med samma giltighetstid och uppsägnings-tider som branschavtalet.

Kollektivavtal om Timbank

Kollektivavtal om timbank för chefer och medarbetare i administrationen i PostNord Sverige AB och PostNord Group AB.

Avtalet gäller from den 1 augusti 2016.

§ 1 Införande av en timbank

Alla chefer samt medarbetare inom administrationen i PostNord Sverige AB och PostNord Group AB med tillsvidareanställning, arbetstid för heltidsmätt på 40 h i veckan och månadslön ska från och med den 1 januari 2017 ha en årlig timbank. Syftet med timbanken är att ge medarbetare mer inflytande över arbetstidens förläggning.

§ 2 Timbank

Insättning och uttag i timbanken sker i form av timmar. Årssaldot i timbanken utgörs av 20 timmar. Saldot räknas ner i förhållande till medarbetarens tjänstgöringsomfattning. Insättning av årssaldot i timbanken för innevarande år sker i början av varje kalenderår men bygger på en princip om ett linjärt (månadsvis jämnt) intjänande av timmar under året. Intjänande och uttag av timmar sker under samma kalenderår. Vid årets slut nollställs saldot oaktat om det finns timmar kvar. Vid nyanställning i PostNord under kalenderåret sker en insättning av timmar i banken som motsvarar återstoden av året.

§ 3 Hantering av ledigheter

Ledighet utan lön ger inte rätt till timmar i timbanken för den tid ledigheten pågår annat än om det anges nedan.

Föräldraledighet med föräldrapenning med stöd av Föräldraledighetslagen ska dock inte anses som ledighet i detta sammanhang och reducerar således inte antalet timmar i banken.

Efter sammanhängande sjukledighet på 100 % under maximalt tre månader sker en reducering av antalet timmar i timbanken för den återstående tid som sjukledigheten pågår med omfattningen 100 %. Tremånadersgränsen räknas även vid pågående sjukledighet över årsskifte.

§ 4 Rörlighet mellan bolagen under kalenderåret

Vid byte till annat bolag inom avtalsområdet nollställs den tidigare timbanken vid övergången och insättning av återstående timsaldo för resterande del av året sker i den nya anställningen.

§ 5 Ändring av tjänstgöringsomfattning

Om en medarbetare ändrar tjänstgöringsomfattning under kalenderåret anpassas timmarna i timbanken till den nya tjänstgöringsomfattningen.

§ 6 Uttag från arbetstidsbanken - förläggning

Chef och medarbetare ska i god tid samråda om förläggningsplaneringen av tiden i timbanken och aktivt verka för att träffa en överenskommelse om förläggningsplaneringen.

Uttag från timbanken kan endast ske om medarbetaren är i tjänst. Detta gäller dock inte för föräldralediga med föräldrapenning med stöd av Föräldraledighetslagen.

Uttag från timbanken får aldrig bryta en beviljad ledighet eller pågående sjukledighet. Vid partiell sjukledighet får uttag av timmar göras för den del som inte omfattas av sjukledigheten.

Utbetalning av timmar från timbanken kan inte ske i pengar.

§ 7 Återbetalning

Arbetstagare som på eget initiativ slutar i PostNord under året är återbetalningsskyldig vid för mycket uttagen tid i timbanken motsvarande de timmar som återstår av året. I första hand ska tiden kvittas mot inestående semester eller kompensation för övertid och i andra hand mot inestående lön. Det återbetalningsskyldiga beloppet för var timme bestäms i enlighet med § 14 moment 3 i kollektivavtalet om allmänna anställningsvillkor. Det innebär att återbetalningsskyldigheten per timme beräknas som månadslön (uppräknad till heltid) \cdot 175. Begreppet månadslön bestäms enligt § 5, moment 2 i kollektivavtalet om allmänna anställningsvillkor.

Någon återbetalningsskyldighet föreligger inte om anställningen avslutas på grund av arbetsbrist eller vid övergång av verksamhet mellan bolag i PostNordkoncernen.

§ 8 Giltighets- och uppsägningstid

Avtalet gäller från och med den 1 augusti 2016 med samma giltighetstid och uppsägningstid som branschavtalet Almega Tjänsteförbunden bransch Kommunikation. Uppsägning av avtalet ska vara skriftligt.

PostNordlokalt kollektivavtal för perioden 1 augusti 2017 – 31 juli 2020

§ 1 Protokollförare och justeringsmän

Parterna är överens om att Frida Wennberg är protokollförare och att IngaLill Wiklander Grahn, Ulrika Nilsson, Eva Aronsson och Theresia Dissel är justeringsmän.

§ 2 Uppsagda kollektivavtal

Det noteras att arbetsgivarparten per den 30 april 2017 har sagt upp Kollektivavtal om inkomsttrygghet (ITA-avtalet) samt Kollektivavtal om omställning vid arbetsbrist (Personalomställningsavtalet) för omförhandling.

Det noteras att Seko Posten per den 21 april 2017 sagt upp det Postcentrala villkorsavtalet för omförhandling.

§ 3 Överenskommelsens omfattning

Parterna är överens om att prolongera samtliga PostNordlokala kollektivavtal för den giltighetstid som följer av respektive kollektivavtal, med nedanstående förändringar och tillägg som parterna inom ramen för avtalsförhandlingarna 2017 har träffat överenskommelse om.

Kollektivavtal om inkomsttrygghet (ITA-avtalet) prolongeras ej och upphör därmed att gälla den 31 juli 2017 efter att den avtalade uppsägningstiden löpt ut.

Parterna är även överens om att under avtalsperioden se över benämningen av ”postcentrala avtal” med syfte att anpassa skrivningarna till att mer korrekt återge att avtalen tecknade på företagsnivå är lokala kollektivavtal i förhållande till branschavtalet. Korrigeringen till ”PostNordlokalt avtal” har genomförts i det PostNordlokala villkorsavtalet (tidigare benämnt Postcentrala villkorsavtalet) och under avtalsperioden är parterna överens om att göra motsvarande justering i övriga PostNordlokala avtal.

§ 4 Ändring i 5 § Mom 2 i PostNordlokala villkorsavtalet

5 § mom 2 i Villkorsavtalet ser i sin helhet ut på följande sätt för avtalsperioden.

Mom 2 Begreppet månadslön

Med månadslön avses i avtalet, om inte annat framgår, fast kontant lön och eventuella fasta lönetillägg som utbetalas per månad. Vid avtalets tillämpning skall, om inte annat framgår, för heltidsanställd arbetstagare som arbetar deltid belopp enligt första stycket avse de till följd av deltiden reducerade beloppen.

PostNordlokalt tilläggsavtal

Från och med den 1 augusti 2017 till och med den 31 juli 2020

Lägsta lön oavsett anställningstid:

Månadslön			Timlön		
<i>1 augusti 2017 tom 31 juli 2018</i>					
under 17 år	17 år	över 18 år	under 17 år	17 år	över 18 år
17 541	19 047	22 063	96,45	105,77	124,45
<i>1 augusti 2018 tom 31 juli 2019</i>					
under 17 år	17 år	över 18 år	under 17 år	17 år	över 18 år
17 892	19 428	22 504	98,38	107,89	126,94
<i>1 augusti 2019 tom 31 juli 2020</i>					
under 17 år	17 år	över 18 år	under 17 år	17 år	över 18 år
18 267	19 836	22 977	100,45	110,16	129,60

För avtalsperioden gäller nedan angivna branschöverenskommelser avseende lön mellan Almega Tjänsteförbunden, bransch kommunikation, och SEKO, Saco respektive ST.

För medlemmar i SEKO tillämpas branschöverenskommelsen mellan SEKO och Almega Tjänsteförbunden, bransch kommunikation. Läs mer här

För medlemmar i ST tillämpas branschöverenskommelsen mellan ST och Almega Tjänsteförbunden, bransch kommunikation. Läs mer här

För medlemmar i SACO-Posten tillämpas branschöverenskommelsen mellan Saco-förbunden och Almega Tjänsteförbunden. Läs mer här

För medlemmar i Ledarna tillämpas branschöverenskommelsen mellan Ledarna och Almega Tjänsteförbunden, bransch kommunikation. Läs mer här

Hanteringen av tidsbegränsat anställda

Tidsbegränsat anställda ingår inte i lönerevisionen och genererar inte till löneutrymmet (potten).

För de som har anställningar som sträcker sig längre än ett år rekommenderas en årlig löneöversyn, antingen vid lönerevisionen eller vid en eventuell förlängning av anställningen. Det finns ingen generell pottberäkning vid dessa tillfällen, det är individuell lönesättning som gäller.

§ 5 Uppräkningar av ersättningar och tillägg i PostNordlokala villkorsavtalet samt bilaga 6 b och 6c

Följande beloppsangivna ersättningar och tillägg i PostNordlokala villkorsavtalet samt bilagor 6b och 6c räknas upp med 2 % för avtalsåret 1 augusti 2017 – 31 juli 2018, 2 % för avtalsåret 1 augusti 2018 – 31 juli 2019 och 2,1 % för avtalsåret 1 augusti 2019 – 31 juli 2020.

Schemaändringstillägg enligt PostNordlokala villkorsavtalets bilaga 6b och 6c:

1 augusti 2017 tom 31 juli 2018	1 augusti 2018 tom 31 juli 2019	1 augusti 2019 tom 31 juli 2020
171,58	175,02	178,69

Ersättning för tjänstgöringsfritt uppehåll enligt PostNordlokala villkorsavtalet bilaga 6c.

1 augusti 2017 tom 31 juli 2018	1 augusti 2018 tom 31 juli 2019	1 augusti 2019 tom 31 juli 2020
20,85	21,27	21,71

Restidersättning enligt 9 § i PostNordlokala villkorsavtalet.

1 augusti 2017 tom 31 juli 2018	1 augusti 2018 tom 31 juli 2019	1 augusti 2019 tom 31 juli 2020
80,67	82,29	84,01

För tid från klockan 19:00 dag före tjänstgöringsfritt kalenderdygn till kl 07:00 påföljande tjänstgöringsdag:

1 augusti 2017 tom 31 juli 2018	1 augusti 2018 tom 31 juli 2019	1 augusti 2019 tom 31 juli 2020
111,93	114,17	116,57

Ersättning för OB, jour och beredskap enligt 10 § i PostNordlokala villkorsavtalet.

OB-ersättning för arbete under helg ("Super-OB"):

1 augusti 2017 tom 31 juli 2018	1 augusti 2018 tom 31 juli 2019	1 augusti 2019 tom 31 juli 2020
388,94	396,71	405,05

Enkel OB-ersättning:

1 augusti 2017 tom 31 juli 2018	1 augusti 2018 tom 31 juli 2019	1 augusti 2019 tom 31 juli 2020
20,30	20,70	21,14

Kvalificerad OB-ersättning:

1 augusti 2017 tom 31 juli 2018	1 augusti 2018 tom 31 juli 2019	1 augusti 2019 tom 31 juli 2020
45,40	46,31	47,28

OB-ersättning för storhelg:

1 augusti 2017 tom 31 juli 2018	1 augusti 2018 tom 31 juli 2019	1 augusti 2019 tom 31 juli 2020
101,76	103,79	105,97

Jour:

1 augusti 2017 tom 31 juli 2018	1 augusti 2018 tom 31 juli 2019	1 augusti 2019 tom 31 juli 2020
36,43	37,16	37,94

Jour överstigande 50 h:

1 augusti 2017 tom 31 juli 2018	1 augusti 2018 tom 31 juli 2019	1 augusti 2019 tom 31 juli 2020
72,89	74,35	75,91

Jour storhelg:

1 augusti 2017 tom 31 juli 2018	1 augusti 2018 tom 31 juli 2019	1 augusti 2019 tom 31 juli 2020
145,74	148,65	151,77

Beredskap:

1 augusti 2017 tom 31 juli 2018	1 augusti 2018 tom 31 juli 2019	1 augusti 2019 tom 31 juli 2020
16,39	16,72	17,07

Beredskap över 130 h:

1 augusti 2017 tom 31 juli 2018	1 augusti 2018 tom 31 juli 2019	1 augusti 2019 tom 31 juli 2020
32,80	33,46	34,16

Beredskap storhelg:

1 augusti 2017 tom 31 juli 2018	1 augusti 2018 tom 31 juli 2019	1 augusti 2019 tom 31 juli 2020
65,58	66,89	68,29

Revisionstidpunkten för uppräknig av dessa tillägg är den 1 augusti 2017, 1 augusti 2018 respektive 1 augusti 2019.

§ 6 PostNordlokalt villkorsavtal avseende föräldraledighetstillägg

Parterna är överens om att korrekt lydelse i PostNordlokala villkorsavtalets § 13 Föräldraledighetstillägg punkt 2 Föräldraledighetstillägg, 4 stycket är:

”Med månadslön avses i detta sammanhang fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg samt den genomsnittliga inkomsten per månad under närmast föregående år av rörliga lönedelar, med undantag av overtidsersättning, uppräknad med löneutrymme enligt branschavtalet för resp kalenderår.”

§ 7 Förändringar i Personalomställningsavtalet

Mellan parterna gäller sedan 1 augusti 2017 kollektivavtal om omställningsåtgärder vid arbetsbrist för aktiebolag i PostNordkoncernen inom Almega Tjänsteförbunden bransch Kommunikation (Personalomställningsavtalet).

Parterna har träffat överenskommelse om nedan beskrivna förändringar i Personalomställningsavtalet som träder i kraft per den 1 augusti 2017. Kollektivavtalet i sin helhet bifogas protokollet som bilaga 1.

I Personalomställningsavtalets punkt 5 samt i bilaga Äldre medarbetare anges att störst omsorg ska riktas mot äldre medarbetare vid en personalomställning genom erbjudande om delpension samt särskilda villkor för personer som har möjlighet att gå i pension via övergångsreglerna i PA 91 (så kallad förstärkt ÖB). Parterna är överens om att denna så kallade ”tågordning” tas bort ur Personal-omställningsavtalet.

Parterna är också överens om att per den 1 augusti 2019 räkna upp avgångsvederlaget för produktionspersonal inom ramen för Snabbhetsspåret till 159 500 kr.

§8 Förändringar i kollektivavtal om arbetstidsförkortning (80-90-100)

För att underlätta för äldre medarbetare inom produktionen i PostNord Sverige AB att arbeta längre och uppnå så högt pensionsintjänande som det finns förutsättningar för, kom parterna inom ramen för avtalsrörelsen 2016 överens om kollektivavtal om arbetstidsförkortning (80-90-100). Parterna har nu kommit överens om nedan beskrivna förändringar i detta kollektivavtal som börjar gälla den 1 augusti 2017. Kollektivavtalet i sin helhet bifogas protokollet som bilaga 2.

Parterna är överens om att ändra det så kallade insteget till 80-90-100 genom att kvalifikationstiden till arbetstidsförkortningen sänks från 25 till 20 års sammanhängande anställningstid. För de medarbetare som vid inträde till 80-90-100 avsäger sig sin rätt att lämna PostNord med en pensionslösning via övergångsreglerna i PA-91 (ÖB), gäller en garanti att få ta ut sin arbetstidsförkortning i form av en hel dags ledighet per arbets-

vecka om de så önskar. Arbetsgivaren beslutar då till vilken kalenderdag under arbetsveckan som ledigheten ska förläggas.

§ 9 Övriga uppsägningar återkallas

Parterna återkallar därmed övriga lagda uppsägningar av PostNordlokala kollektivavtal.

§ 10 Förhandlingarna förklaras avslutade

Förhandlingarna förklaras härefter avslutade.

PROTOKOLL

ÖVERENSKOMMELSE om flexpension i tjänsteföretag

Parter: Almega Tjänsteförbunden, bransch Kommunikation
Seko – Service- och Kommunikationsfacket

Ärende: Överenskommelse om Flexpension i Tjänsteföretag

Tid: 2017-06-29

Plats: Almeegas lokaler, Sturegatan 11, Stockholm

Närvarande för: **Arbetsgivarparten**
Pierre Sandberg
Anders Graneld
Madeleine Edberg, vid protokollet

Arbetsgagarparten
Renaldo Tirone, Seko
Mats Ekeklint, Seko

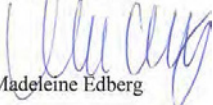
-
- § 1 Parterna har denna dag träffat bilagda överenskommelse om avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag och överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte.
- § 2 Parterna är överens om att de, i bilagda överenskommelse, angivna åldersgränserna för betalning av premie ska anpassas till eventuella framtida förändringar i ITP-planens avdelningar 1 och 2. För det fall åldersgränserna anpassas till förändringarna i ITP så omfattar anpassningsdiskussionen även 62-års gränsen vid överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte.
- § 3 Parterna ska verka för att Collectums hantering av Flexpension i Tjänsteföretag underlättas så att premieöverföringskostnaden inte påverkas. Om kostnaderna för premieöverföring ändå skulle påverkas med anledning av Flexpension i Tjänsteföretag ska parterna ta upp förhandling om hur sådana kostnader ska hanteras eller hur den fråga som föranleder kostnaden ska lösas.
- § 4 Parterna är överens om att bilagda överenskommelse gäller med samma giltighetstid som vid varje tillfälle mellan parterna gällande avtal om allmänna anställningsvillkor.
- § 5 Parterna har ett gemensamt intresse av att Flexpension i Tjänsteföretag införs på ett så bra sätt som möjligt. Parterna ska

därför genomföra lämpliga aktiviteter som stödjer implementeringen såsom t.ex. diskutera med Collectum för att förenkla hanteringen och att ta fram gemensamt informationsmaterial som ska spridas till företag och fackliga företrädare för vidare befordran till dem det berör, eller andra slags partsgemensamma aktiviteter.

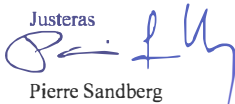
§ 7 Förhandlingen avslutades i enighet.

Stockholm den 29 juni 2017

Vid protokollet


Madeleine Edberg

Justeras


Pierre Sandberg

Renaldo Tirone

Överenskommelse avseende Almega Tjänsteförbunden bransch Kommunikation och Seko

Avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag

Generella regler

- § 1 Parterna har träffat överenskommelse om att införa ett system för Flexpension i Tjänsteföretag på avtalsområdet. Denna överenskommelse gäller samtliga tjänstemän som omfattas av allmänna villkorsavtalet och som ITP-avtalets ålderspensionsbestämmelser är eller hade kunnat vara tillämpligt för och innebär en kollektiv avsättning till flexpensionsystemet. Det innebär att arbetsgivaren från och med den 1 november 2017 för tjänsteman som fyllt 25 men inte 65 år ska betala en kompletterande premie till ITP-planen, i enlighet med punkt 7.2 i avdelning 1 respektive punkt 6.4 i avdelning 2 av ITP-planen.
- § 2 Den kompletterande premien ska inbetalas till Collectum från och med 1 november 2017 och därefter månatligen. Höjning av den kompletterande premien sker därefter i samband med kommande löneredvisionspunkter i branschavtalet och enligt de rutiner som gäller för kompletterande premier till ITP 1 respektive ITPK inom ITP 2. Premien ska komplettera den försäkring för ITP 1 eller ITPK som tjänstemannen har i anställningen hos arbetsgivaren.

Anmärkning 1

Om branschavtalets löneredvisionsdatum under uppbyggnadsfasen är tidigare än de märkessättande avtalens löneredvisionsdatum, ska höjningen av den kompletterande premien ske vid tidpunkten för de märkessättande avtalens löneredvision.

Collectum ska, så långt det är möjligt, bistås av parterna med uppgifter om vilka arbetsgivare som ska göra avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag.

- § 3 Premien till Flexpension i Tjänsteföretag ska från och med 2017 års avtalsförhandlingar successivt byggas ut med ett års eftersläpning i förhållande till märkessättande förbunds avtal inom Svenskt Näringsliv. Det innebär att det 2017 görs en avsättning i Flexpension i Tjänsteföretag som motsvarar 2016 års nivå om 0,2 %. Parterna är vidare överens om att Flexpension för tjänsteföretag byggs ut till samma nivå som gäller för märkessättande förbund inom Svenskt Näringsliv med tre års fördröjning, dock totalt max 2 %. Det betyder att när märkessättande förbund upphör med avsättningar, eller uppnått 2 %, till Flexpension ska ytterligare avsättningar göras till Flexpension i Tjänsteföretag under de tre efterföljande åren så att premienivåerna blir lika, dock högst till en premienivå om 2 procent. Parterna konstaterar att premieskillnaden vid införandet av Flexpension i Tjänsteföretag är 0,7 procent.

Skulle löneökningstrycket framgent bli väsentligt lägre än det föregående årets löneökningstryck ska parterna ta upp förhandlingar om att helt eller delvis skjuta på det aktuella årets fastställda avsättning.

Anmärkning 1

Varje år som premienivån i Flexpension i Tjänsteföretag byggs ut minskar löneökningstrymmet i förhållande till märkessättande förbunds kostnadsmärke med motsvarande nivå.

Kostnader för premiebefrielseförsäkring i Alecta respektive premieöverföringen till Collectum och försäkringsbolagen samt förvaltningskostnader, ska belasta de avsatta premierna.

Ersättning från premiebefrielseförsäkringen utbetalas enligt Collectums och Alectas villkor för kompletterande premier till ITP 1 respektive ITPK.

- § 4** Arbetsgivare som omfattas av Flexpension i Tjänsteföretag kan ta ställning till om tjänstemännen vid företaget ska ha möjligheten att avstå från avsättning till Flexpension. Tjänstemannens fasta kontanta lön höjs vid avstændetidpunkten med motsvarande vid den tidpunkten aktuell kollektiv premienivå. Sådant avstående gäller för den aktuella anställningen hos arbetsgivaren, d.v.s. den juridiska personen. Ett avstående påverkar inte tidigare inbetalda premier till Flexpension i Tjänsteföretag.

Om arbetsgivaren tagit ställning till att tjänstemännen vid företaget får välja att avstå kan den tjänsteman som så önskar meddela sin arbetsgivare om att denne vill avstå från avsättning till Flexpension vid följande tillfällen:

- Samtliga tjänstemän anställda vid företaget kan lämna besked om avstående, tidigast den 1 november 2017 och senast den 28 februari 2018.
- Nyanställd tjänsteman vid företaget kan lämna besked om avstående tidigast vid tillträdesdagen i anställningen och senast två månader därefter.
- Tjänsteman anställd vid företag som genom verksamhetsöverlåtelse inträder i systemet för Flexpension i Tjänsteföretag kan lämna besked om avstående tidigast efter det att regleringen avseende avsättning börjar gälla och senast två månader därefter.
- Tjänsteman anställd vid företag som genom kollektivavtalsbundenhet inträder i systemet för Flexpension i Tjänsteföretag, enligt § 7 första stycket, kan lämna besked om avstående senast två månader efter bundenheten.
- Tjänsteman anställd vid företag som genom kollektivavtalsbundenhet inträder i systemet för Flexpension i Tjänsteföretag, enligt § 7 andra stycket, kan lämna besked om avstående tidigast efter det att regleringen avseende avsättning börjar gälla och senast två månader därefter.

Anmärkning 1

I samband med anställningens ingående är det möjligt för arbetsgivaren att i anställningsavtalet ange vad som är den överenskomna lönen respektive Flexpension i Tjänsteföretag samt vad lönen i sådant fall skulle bli vid ett avstående av Flexpension. Väljer tjänstemannen att avstå från avsättning till Flexpension kan sådant besked lämnas först fr o m att anställningen tillträtts.

Anmärkning 2

För det fall nyanställd tjänsteman beviljas semester, under perioden juni till och med augusti, och denna period helt eller delvis faller inom ramen för de två månader vilka utgör möjlighet för tjänstemannen att välja att avstå avsättning till Flexpension ska avståendemöjlighet förlängas med motsvarande antal kalenderdagar.

Undantag från ovanstående punkter gäller för tjänsteman som ej fyllt 25 år då möjligheten att lämna besked om avstående från avsättning till Flexpension tidigast inträder då tjänstemannen fyller 25 år och senast två månader därefter.

Arbetsgivaren ska dokumentera att tjänstemannen valt att avstå från avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag i enlighet med dessa regler, samt därefter anmäla detta till Collectum. För det fall fråga uppkommer har arbetsgivaren att visa att tjänstemannen valt att avstå.

Anmärkning 3

Arbetsgivaren kan ändra sitt ställningstagande enligt denna paragraf genom att fatta ett nytt beslut. Om så sker, och arbetsgivarens beslut innebär att tjänstemännen får möjlighet att avstå från avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag, gäller detta under förutsättning att tidsfrist/er ovan medger detta. Om arbetsgivarens beslut innebär att tjänstemännen inte längre får möjlighet att avstå, gäller tidigare medgivna avståenden såvida inte annat överenskommes enligt § 5 nedan.

Anmärkning 4

Parterna är överens om att ett avstående ska vara tjänstemannens egna beslut och får således ej vara villkorad i förhållande till förmåner i anställningen utöver vad som regleras i detta avtal. Arbetsgivaren kan inte heller på annat sätt generellt förutsätta individuella avståenden på företaget.

Anmärkning 5

De centrala kollektivavtalslutande parterna ska senast den 31 mars 2018 ha följt upp hur möjligheten att avstå från Flexpension i Tjänsteföretag hanterats av företagen och tjänstemännen. Därefter ska parterna bestämma om ovanstående regler ska ändras. Om inget annat överenskommes fortsätter ovanstående regler att gälla.

- § 5 Tjänsteman som har avstått från avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag och därmed erhållit den vid avståendetidpunkten aktuella kollektiva premienivån till Flexpension i Tjänsteföretag som lön kan, om arbetsgivaren medger det, återta avståendet och få den aktuella kollektiva premienivån som pensionspremie istället. Huruvida pensionspremien enligt den kollektiva nivån ska avräknas mot lön bestäms efter överenskommelse mellan tjänstemannen och arbetsgivaren.
- § 6 Tjänsteman som valt att inte avstå avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag kan träffa individuell överenskommelse med arbetsgivaren om ytterligare avsättningar än vad som anges i avtalet för Flexpension i Tjänsteföretag. Sådan individuell överenskommelse gäller under så lång tid och på sätt tjänstemannen och arbetsgivaren kommit överens om.

Om individuell överenskommelse som träffats enligt vad som anges i första stycket upphör, ska den individuellt överenskomna ytterligare avsättningen utges som lön till tjänstemannen.

Anmärkning 1

Avtalsparterna i denna överenskommelse om Flexpension i Tjänsteföretag ska verka för att sådana ytterligare avsättningar ska göras inom ramen för pensionsplanen ITP till ITP 1 eller ITPK.

Anmärkning 2

Lönväxlingssystem som tillämpas utan samband med Flexpension i Tjänsteföretag påverkas inte av denna reglering.

- § 7 Företag som när bundenhet av kollektivavtalet uppstår redan omfattas av annat flexpensionssystem ska fortsätta bygga ut företagets premienivå med de avsättningar som görs enligt Flexpension i Tjänsteföretag till dess företaget når den fullt utbyggda premienivån för Flexpension i Tjänsteföretag, så som anges i § 3.

Anmärkning 1

Den färdigutbyggda nivån på avsättningen till Flexpension i Tjänsteföretag angiven i § 3 tar endast sikte på premier uppbyggda inom ramen för centrala avtalsuppgörelser om Flexpension/deltidspension.

Företag som när bundenhet av kollektivavtalet uppstår inte tidigare omfattats av flexpensionssystem gäller utöver vad som anges i § 3 följande:

- vid första lönerevisionen efter att företaget blivit bundet av kollektivavtalet, utges löneökningstrymme enligt gällande löneavtal, samt årets eventuella premieavsättning till Flexpension i Tjänsteföretag.
- under det andra till och med det femte årets lönerevisioner efter att företaget blivit bundet av kollektivavtalet, utges löneökningstrymme enligt gällande löneavtal, samt respektive års eventuella premieavsättning till Flexpension i Tjänsteföretag. Därutöver, vilket inte medför någon avräkning från löneökningstrymmet, utges vid revisionstidpunkten en fjärdedel av den kollektiva premienivån för Flexpension i Tjänsteföretag som gällde vid tidpunkten då bundenhet av kollektivavtalet uppstod.

Företaget kan välja att för samtliga tjänstemän vid företaget införa avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag i en snabbare takt än vad som anges i denna paragraf, vilket inte får medföra någon avräkning från löneökningstrymmet i gällande löneavtal. Det betraktas inte heller som individuell överenskommelse om ytterligare avsättning inom ramen för flexpensionsavtalet.

Anmärkning 2

Beträffande verksamhet eller del av verksamhet som övergår från en arbetsgivare till en annan genom en sådan verksamhetsövergång som avses i 6b § anställningsskyddslagen gäller följande när förvärvaren är bunden av kollektivavtal om Flexpension i Tjänsteföretag och överlätare och förvärvare har byggt ut respektive premienivå olika: När förvärvarens kollektivavtal blir tillämpligt på de övertagna tjänstemännen gäller den premienivå till Flexpension i Tjänsteföretag som framgår av förvärvarens kollektivavtal

Kompletterande premier till ITP 1

- § 8 Den kompletterande premien ska tidigast betalas fr.o.m. den månad tjänstemannen fyller 25 år och längst t.o.m. månaden före den under vilken tjänstemannen uppnår 65 års ålder.
- § 9 Den kompletterande premien ska beräknas på den pensionsmedförande lönen för pensionsförmåner enligt ITP 1, punkten 6.

Den kompletterande premien debiteras arbetsgivaren av Collectum på samma underlag som ligger till grund för premien för ITP 1.

Kompletterande premier till ITPK inom ITP 2

- § 10 Den kompletterande premien ska betalas för tjänsteman som är född 1978 eller tidigare och längst t.o.m. månaden före den under vilken tjänstemannen uppnår 65 års ålder.
- § 11 Den kompletterande premien ska beräknas på den pensionsmedförande lönen för pensionsförmåner enligt ITP 2, punkten 3.

För tjänsteman som beviljats deltid i pensioneringssyfte ska arbetsgivaren även under sådan tid fortsatt anmäla inkomst utifrån tidigare sysselsättningsgrad.

Anmärkning 1

Avseende rörliga lönedelar förutsätts att överenskommelse träffas hur dessa ska anmälas. Överenskommelse träffas med utgångspunkt från tidigare sysselsättningsgrad med beaktande av faktisk förtjänst, ny sysselsättningsgrad och eventuellt förändrat lönesystem.

- § 12 Arbetsgivaren har rätt att avanmäla tjänsteman som är föräldradedig. Då sådan tid med föräldrapenning är pensionsgrundande rekommenderar Svenskt Näringsliv och PTK arbetsgivaren att fortsätta betala premierna till ITP 2 under de första elva månaderna av föräldradedigheten. Avtalsparterna är därför överens om att denna rekommendation även ska gälla kompletterande premier till ITPK.

Utbetalningsregler

- § 13 Uttag av pensionsförsäkring som baseras på de kompletterande premierna för Flexpension i Tjänsteföretag sker i enlighet med de villkor som gäller för uttag av ITP 1 respektive ITPK.
- § 14 Tolkning och tillämpning av dessa villkor sker i ITP-nämnden när det gäller frågor där tillämpningen följer av ITP-planens regler. Övriga frågor avseende tolkning och tillämpning av detta avtal ska hanteras i enlighet med branschavtalets förhandlingsordning.

Anställda som inte har ITP 1 eller ITPK

- § 15 För tjänstemän som är mellan 25 och 65 år och som ITP avtalet är eller hade kunnat vara tillämpligt för men som inte har något pågående intjänande av ITP 1 eller ITPK hos arbetsgivaren gäller att arbetsgivaren träffar enskild överenskommelse med den anställda om hur avsättningen till Flexpension i Tjänsteföretag ska hanteras utifrån gällande förutsättningar. Sådan överenskommelse kan också träffas mellan arbetsgivaren och lokal facklig organisation.

Även för tjänsteman som inte har något pågående intjänande av ITP 1 eller ITPK hos arbetsgivaren gäller §§ 4 och 5.

Gemensam information

- § 16 För att ge stöd kring hanteringen av Flexpension i Tjänsteföretag ska de kollektivavtals slutande parterna ta fram gemensamt informationsmaterial.

informationsmaterialet ska spridas till företagen, de förtroendevalda och företagens tjänstemän.

Överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte

Tjänsteman har en förstärkt möjlighet att hos arbetsgivaren ansöka om att gå ner i arbetstid från 62 års ålder för att möjliggöra Flexpension. En förutsättning för att överenskommelse ska kunna träffas är att så kan ske med skäligt hänsynstagande till verksamhetens krav och behov.

Tjänsteman som vill utnyttja rätten att ansöka ska göra detta skriftligen. Arbetsgivaren ska skyndsamt pröva ansökan och göra en bedömning av möjligheterna att träffa överenskommelse om deltid.

Kommer arbetsgivare och tjänstemannen överens om att tjänstemannen ska gå ner i arbetstid är anställningen från det att överenskommelsen börjar gälla en deltidstjänst med den sysselsättningsgrad som följer av överenskommelsen.

Träffas inte överenskommelse om nedgång i arbetstid ska arbetsgivaren underrätta tjänstemannen och dennes fackliga organisation (om det finns en lokal klubb/förening vid företaget) därom och om skälen till varför överenskommelse inte kan träffas. Såväl lokal som central förhandling i intressefrågan kan därefter påkallas av den fackliga organisationen kring ansökan och förutsättningarna för denna. Vid förhandling anses tjänstemannens ansökan om att gå ned i tid avse en minskning till 80 %.

Träffas inte överenskommelse i förhandlingen gäller företagets bedömning även förställningsvis. Det förhållandet att överenskommelse inte träffas kan inte prövas rättsligt förutsatt att arbetsgivaren prövat ansökan och motiverat sin bedömning med hänvisning till verksamhetens krav och behov.

För tjänsteman som träffat överenskommelse enligt ovanstående reglering och tillhör ITP 2 ska arbetsgivaren fortsatt till Collectum anmäla inkomst utifrån tjänstemannens tidigare sysselsättningsgrad. Denna skyldighet upphör dock om tjänstemannen tar anställning hos annat företag eller på annat sätt bedriver verksamhet av ekonomisk natur som kan ge tjänstemannen inkomst.

Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § anställningsskyddslagen gäller inte för tjänstemän som har gått ner i arbetstid i pensioneringssyfte.

Anmärkning 1

Parterna är överens om att avtalet ska anpassas till vid var tid gällande författnings-regler rörande pension.

Anmärkning 2

Avseende rörliga lönedelar förutsätts att överenskommelse träffas hur dessa ska anmälas. Överenskommelse träffas med utgångspunkt från tidigare sysselsättningsgrad med beaktande av faktisk förtjänst, ny sysselsättningsgrad och eventuellt förändrat lönesystem.

Utdrag ur Vågarbetstidslagen

Begränsning av den sammanlagda arbetstiden

10 §

Med sammanlagd arbetstid avses summan av de timmar under vilka en arbetstagare har utfört arbete som denna lag är tillämplig på, oavsett om arbetet har utförts för en eller flera arbetsgivare.

12 §

Vid beräkningen av den sammanlagda arbetstiden skall till den läggas sådana perioder av väntan när arbetstagaren inte fritt kan disponera över sin tid utan måste befinna sig på sitt arbetsställe beredd att utföra arbete. Sådan tid när arbetstagaren skulle ha arbetat men i stället varit frånvarande på grund av semesterledighet eller sjukdom skall likställas med fullgjord arbetstid.

13 §

Med vecka avses vid tillämpningen av 12 § den period som börjar måndag kl. 0.00 och slutar söndag kl. 24.00.

Nattarbete

14 §

Med nattarbete avses arbete under någon del av perioden som börjar kl. 1.00 och slutar kl. 5.00.

15 §

Om det ingår nattarbete i en 24-timmarsperiod som påbörjas efter sådan avslutad vila som avses i artikel 8 eller 9 i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 561/2006, artikel 8 i AETR eller 13 eller 14 § arbetstidslagen (1982:673), får arbetstiden under den perioden inte överstiga tio timmar.

Vid tillämpningen av bestämmelserna i första stycket skall i arbetstiden inräknas sådana perioder av väntan när arbetstagaren inte fritt kan disponera över sin tid utan måste befinna sig på sitt arbetsställe beredd att utföra arbete.

Undantag från begränsningen av arbetstiden vid nattarbete i första stycket får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte hade kunnat förutses av arbetsgivaren.

Raster och pauser

18 §

Arbete får aldrig utföras längre tid än sex timmar i följd utan rast. Rasten skall uppgå till minst 30 minuter, om arbetstiden omfattar mellan sex och nio timmar. Om arbetstiden överstiger nio timmar, skall rasten uppgå till minst 45 minuter. Rasten får delas upp på flera perioder om minst 15 minuter vardera.

Raster under sådan körtid som avses i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 561/2006 och AETR skall förläggas i enlighet med förordningen eller överenskomsten och räknas som rast även enligt denna lag.

Rast som tas under perioder av väntan, när arbetstagaren inte fritt kan disponera över sin tid utan måste befinna sig på sitt arbetsställe beredd att utföra arbete, räknas även som arbetstid.

19 §

Arbetsgivaren skall ordna arbetet så att arbetstagarna kan ta de pauser som behövs utöver rasterna.

Om arbetsförhållandena kräver det, får i stället särskilda arbetspauser läggas ut. Arbetsgivaren skall i så fall på förhand ange arbetspausernas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Pauser räknas in i arbetstiden.

Registrering av arbetstid

20 §

Arbetsgivaren skall registrera all arbetstid som omfattas av denna lag. Registren skall bevaras hos arbetsgivaren i minst två år efter den tidsperiod som arbetet omfattar. Arbetsgivaren skall på begäran av arbetstagaren lämna denne en kopia av den registrerade arbetstiden. Även fackliga organisationer som företräder arbetstagare på arbetsstället har rätt att på begäran få en sådan kopia.

Seko Posten

105 00 Stockholm

sekoposten@postnord.com

www.seko.se/posten